

35 HEURES : 3 ANS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF « AUBRY I »

À la fin de l'année 2000, plus de deux ans et demi après le vote de la première loi « Aubry », les 35 heures concernent près d'un salarié sur deux, soit 62 % des salariés dans les grandes entreprises et moins de 8 % de celles de 20 salariés ou moins. De nouvelles données d'enquêtes permettent de confirmer l'estimation antérieure d'effets nets directs sur l'emploi imputables aux 35 heures, de l'ordre de 6 à 7,5 % dans les dispositifs incitatifs « Robien » et « Aubry ». De même, l'ampleur de la modération salariale apparaît bien être de l'ordre de 1 % des salaires mensuels de base. Avec les gains de productivité horaire induits et les allègements de cotisations sociales, le financement de la réduction du temps de travail dans ces entreprises apparaît à ce stade équilibré pour assurer à terme les créations d'emplois. La baisse de la durée du travail étant plus réduite dans les entreprises passées à 35 heures sans bénéficier des aides incitatives, les effets nets sur l'emploi y seraient nettement moins importants. Au total, l'ensemble des mesures de réduction du temps de travail auraient contribué significativement à un surcroît d'emplois en 2000.

À la fin de l'année 2000, selon l'enquête trimestrielle ACEMO (1), plus de 62 % des salariés à temps complet travaillant dans des entreprises de plus de 20 salariés sont concernés par une durée collective au plus égale à 35 heures (tableau 1) ; deux ans plus tôt, cette part n'était que de 7 %. Compte tenu des différences de calendrier de baisse de la durée légale, le chiffre correspondant avoisine 8 % fin 2000 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. Sur un champ de 15,1 millions de salariés potentiellement concernés dans les secteurs concurrentiels, environ 6,9 millions (dont 6,1 à temps complet) travaillent dans des entreprises déjà passées à 35 heures.

(1) - Enquête sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'Œuvre ; enquête de la DARES qui porte sur la durée du travail, les salaires et l'emploi, auprès d'entreprises concurrentielles non agricoles de 10 salariés ou plus.

6,9 millions de salariés dans des entreprises « à 35 heures » à la fin 2000

La diffusion de la réduction du temps de travail repose sur les nombreux accords signés dans le cadre de la loi de juin 1996 (« Robien ») et surtout au titre des lois de juin 1998 (« Aubry I ») et de janvier 2000 (« Aubry II ») (2). Environ 0,3 million de salariés avaient réduit la durée du travail dans le cadre de la loi « Robien ». Plus de 2,0 millions de salariés sont dans des entreprises bénéficiant des aides incitatives prévues par la première loi « Aubry ». Plus de 0,7 million sont dans les grandes entreprises nationales non éligibles à ces aides. Les autres entreprises, employant plus de 3,7 millions de salariés fin 2000, n'ont pas recouru aux aides incitatives, parce qu'elles ne pouvaient ou ne voulaient s'engager sur une réduction du temps de travail de 10 %, et des créations ou maintiens d'emplois d'au moins 6 %. Dans le cadre de la seconde loi, lorsque la durée collective est inférieure ou égale à 35 heures et que l'accord est majoritaire, ces entreprises peuvent bénéficier d'un allègement de cotisations sociales permanent décroissant en fonction du salaire.

Conséquence du passage à 35 heures de ces générations successives d'entreprises, la durée hebdomadaire collective des salariés à temps complet dans les établissements d'au moins 10 salariés, mesurée dans les enquêtes ACEMO trimestrielles, a baissé de 2,3 heures en quatre ans passant de 38,90 heures au 4^{ème} trimestre 1996 à 36,62 heures fin 2000. Cet indicateur était auparavant pratiquement stable depuis la fixation à 39 heures de la durée légale en 1982. Depuis 1996, chacune des générations d'entreprises passant à 35 heures contribue à la diminution de l'in-

(2) - Voir l'encadré 3 pour la description des différentes lois.

Tableau 1
Les salariés du champ de la loi de juin 1998 et les 35 heures :
situation à la fin 2000

En milliers

	Entreprises de plus de 20 sal.	Entreprises de 20 sal. et moins	Total
Ensemble des salariés concernés	10 550	4 550	15 100
dont : à temps partiel	1 250	1 050	2 300
à temps complet	9 300	3 500	12 800
Total salariés dans les entreprises à 35 heures	6 580	350	6 930
Total salariés à temps complet à 35 heures .	5 800	270	6 070
	(62%)	(8%)	(47%)
dont : à 35 heures avant les lois sur la RTT (*)	170	30	200
à 35 heures avec le dispositif Robien ..	280	10	290
	(3%)	(0%)	(2%)
à 35 heures depuis juin 1998	5 350	230	5 580
	(58%)	(7%)	(44%)

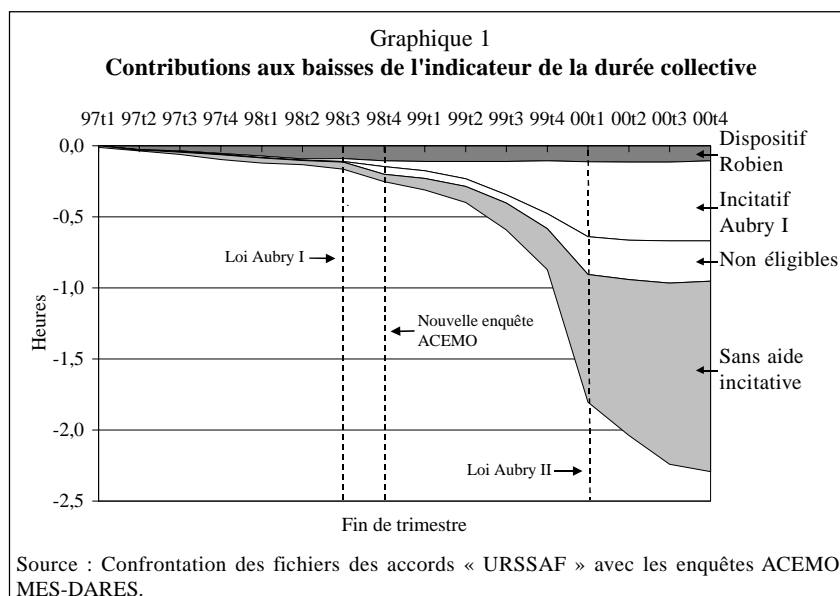
(*) - Principalement salariés postés travaillant en continu.

Source : Enquêtes ACEMO, calculs MES-DARES.

dicateur moyen, alors que la durée collective moyenne dans les autres entreprises reste relativement stable. La baisse de 39 à 35 heures de la durée collective dans le cadre de la loi « Robien », entre juin 1996 et juin 1998, a contribué pour 0,1 heure à la diminution (graphique 1). Puis les établissements qui ont signé des accords visant les aides incitatives « Aubry I » jusqu'à la fin de l'année 1999, participent pour 0,6 heure à la baisse globale. La plupart des grandes entreprises nationales, non éligibles, ont réduit la durée collective dès 1999 et y ont contribué pour environ 0,3 heure. Enfin, les établissements éligibles à l'aide incitative

mais qui ont réduit le temps de travail avant le 1^{er} janvier 2000 sans la demander, et ceux qui sont passés à 35 heures depuis cette date, expliquent la plus grande part de la diminution (1,3 heure).

Pour un certain nombre d'entreprises qui n'ont pas reçu d'aide incitative, la baisse de 39 à 35 heures de la durée collective (-10,3 %) peut provenir pour partie de modifications du mode de décompte de la durée du travail. C'est le cas, par exemple, lorsque l'accord exclut du mode de décompte des pauses qui auparavant étaient intégrées dans le temps de travail. En effet, il n'est pas nécessaire, pour bénéficier de



l'allègement des cotisations sociales prévu par la seconde loi « Aubry », de réduire la durée du travail selon un mode constant de décompte du temps de travail. Il est ainsi possible pour atteindre 35 heures de temps de travail effectif selon la nouvelle définition (3), de modifier des éléments entrant en compte dans la calcul de cette durée (pauses, jours fériés, ponts, jours particuliers, jours de congés accordés au-delà du minimum légal, etc.). L'ampleur effective de la RTT s'en trouve alors diminuée. Le calcul de la durée du travail dans les enquêtes ACEMO ne prenant pas en compte les changements dans le mode de décompte, la baisse moyenne mesurée (-2,3 heures sur 4 ans, soit -5,9 %) surestime la baisse effective de la durée collec-

(3) - La loi du 19 janvier 2000 a défini le temps de travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ».

tive. Mais à partir d'investigations spécifiques sur les entreprises qui ne bénéficient pas de l'aide incitative (encadré 1), on peut estimer cette baisse effective à -4,7 % sur 4 ans pour l'ensemble des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Enfin, pour apprécier l'ampleur de la baisse de la durée du travail sur l'ensemble du champ concurrentiel non agricole, il faut tenir compte des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, non inclus dans le champ des enquêtes trimestrielles, et qui ont jusqu'ici très peu anticipé la baisse de la durée légale de 2002. Il faut également prendre en compte les salariés à temps partiel, dont la durée est souvent maintenue, voire augmentée, dans les entreprises passées à 35 heures (cf. infra). Au total, la baisse effective de la durée offerte du travail à l'ensemble des salariés du champ concurrentiel est alors estimée à -2,9 % sur la période fin 1996/fin 2000.

Des effets nets sur l'emploi de 6 à 7,5 % dans le dispositif « Aubry I »

Outre les engagements sur la baisse effective de la durée du travail, l'octroi d'allègements importants de cotisations sociales dans les dispositifs incitatifs « Robien » et « Aubry I » est conditionné à des engagements sur l'emploi en termes de préservation dans le volet défensif ou de création dans le volet offensif. Dans ce dernier volet, très largement majoritaire pour le dispositif « Aubry I », les accords devaient respecter des engagements d'au moins 6 % des effectifs concernés contre un seuil minimum de 10 % dans le dispositif « Robien ». L'analyse des conventions signées montre que les entreprises « Aubry I » se sont engagées sur la création de 8,0 % des effectifs concernés, soit un taux supérieur au seuil minimum, les entreprises ayant choisi le volet offensif du dispositif « Robien » s'étant engagées sur un taux moyen de 11,7 % (en contrepartie d'aides supérieures).

Cependant, il ne s'agit que d'engagements, et une partie de ces emplois auraient de toute façon été créés ou maintenus. Afin de distinguer la contribution propre de la réduction du temps de travail à l'évolution observée de l'emploi, les enquêtes ACEMO ont été mobilisées pour préciser les trajectoires d'emploi dans ces établissements, et les comparer à celles d'établissements semblables non encore passés à 35 heures.

Pour les entreprises relevant du volet offensif du dispositif incitatif « Aubry », l'effectif a augmenté de 14,8 % entre le 4^{ème} trimestre 1998 (soit avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail) et le même trimestre de l'année 2000 (graphique 2). Mais dans le même temps il s'est accru de 3,8 % dans les entreprises de taille et secteur comparables restées à 39 heu-

Encadré 1

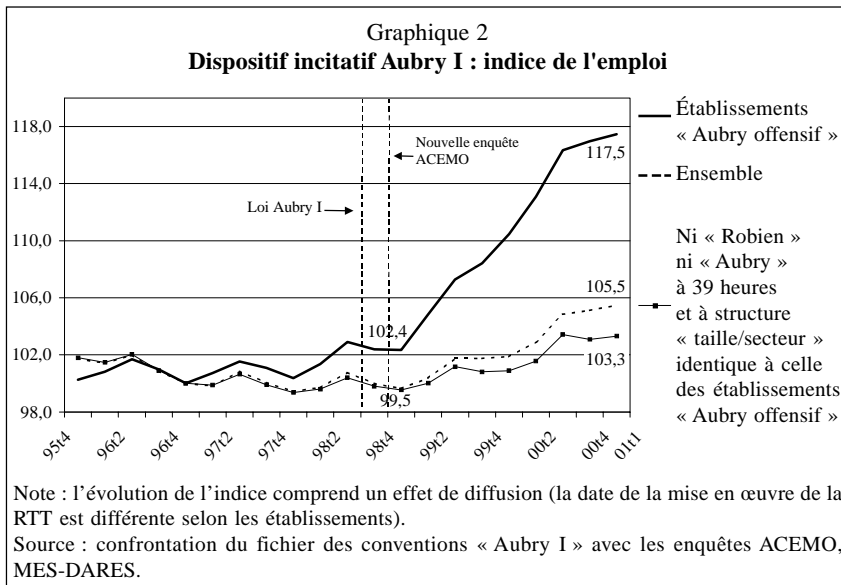
L'AMPLITUDE EFFECTIVE DE LA BAISSÉ DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Dans les entreprises « Robien » et « Aubry » bénéficiant des aides incitatives dans le cadre d'une convention avec l'État, il fallait réaliser une baisse effective (donc à mode de décompte constant) de la durée du travail d'au moins 10 % ; pour la plupart d'entre elles, l'ampleur effective de la réduction du temps de travail a été de 10 %, une minorité (5 % dans le dispositif « Aubry ») choisissant d'aller jusqu'à 15 % en bénéficiant de l'aide supplémentaire associée. La baisse de la durée collective des salariés à temps complet y est donc en moyenne d'un peu plus de 10 %.

Mais pour les autres entreprises qui ont pu modifier des éléments du calcul du temps de travail, l'indicateur de durée collective issu des enquêtes ACEMO ne permet pas de déterminer l'ampleur effective de la baisse de la durée du travail. Des travaux spécifiques ont été conduits pour l'appréhender.

Une analyse approfondie a été réalisée à partir des textes des accords conclus jusqu'au début de l'année 2000 par l'ensemble des entreprises y compris les grandes entreprises nationales non éligibles aux aides (EDF-GDF, SNCF, La Poste), pour lesquelles le calcul est plus incertain car les horaires sont divers et mal connus. La baisse effective de la durée collective pour l'ensemble des entreprises sans aide incitative est estimée dans cette première approche à 6,4 % (soit 2 heures 30).

Une investigation particulière a été menée sur un échantillon d'environ 200 établissements ayant réduit leur durée du travail au cours du 4^{ème} trimestre 2000, afin de pouvoir mesurer les changements éventuels de décompte des pauses ou des jours de congés au moment de la réduction du temps de travail. Une fois pris en compte ces changements, il apparaît une baisse effective de la durée du travail des salariés à temps complet de l'ordre de 7,7 % (soit 3 heures). L'enquête « Modalités de passage à 35 heures en 2000 » menée par la DARES auprès de 1200 établissements semble confirmer ces premières estimations, avec une baisse effective estimée à 8 % en moyenne pour les salariés non-cadres et à 5 % pour les seuls cadres (Pham, 2001).



res. La différence est donc de 10,6 % (4). Toutefois il faut tenir compte de la dynamique antérieure particulière de l'emploi dans les entreprises «Aubry offensif » : de la fin 1996 à la fin 1998, l'évolution de l'emploi y était déjà supérieure de l'ordre de 3 % sur deux ans à celle des autres entreprises de mêmes taille et secteur. L'effet net sur l'emploi peut alors être estimé à 7,3 % (5). Globalement, on peut retenir un effet de l'ordre de 6 à 7,5 % (6) qui confirme les premières estimations effectuées jusqu'au premier trimestre 2000 (Passeron [2000]), à partir d'un échantillon plus réduit d'entreprises « Aubry offensif » (encadré 4).

L'estimation de cet effet net pourrait évidemment être revue, sans que l'on puisse préjuger du sens de cette révision, si la prise en compte d'autres caractéristiques des entreprises (production, variables financières,...) modifiait l'estimation de la dynamique spontanée des effectifs dans les entreprises « Aubry » par rapport aux autres entreprises, évaluée ici

$$(4) - 10,6 \% = (1 + 14,8 \%) / (1 + 3,8 \%) - 1.$$

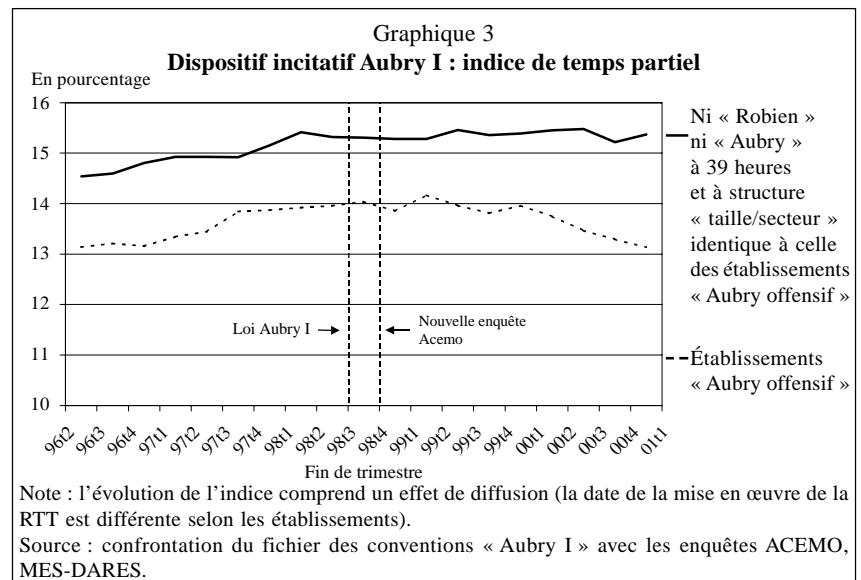
$$(5) - 7,3 \% = (1 + 10,6 \%) / (1 + 3 \%) - 1.$$

(6) - Le calcul mené aboutit à des résultats légèrement différents lorsqu'il est basé sur le 2^{ème} ou le 3^{ème} trimestre de chaque année.

(7) - Cf. Fiolo, Passeron, Roger (2000) et Passeron (2000).

avec les seules informations que sont la taille, le secteur et la dynamique antérieure de l'emploi.

Le même calcul des effets nets sur l'emploi pour le volet offensif du dispositif « Robien » mène à des résultats comparables. Une fois pris en compte la dynamique antérieure de l'emploi, la taille et le secteur propres à ces établissements, on retient également un effet net de l'ordre de 6,0 % à 7,5 % confirmé sur 2, 3 ou 4 ans. Une autre approche plus précise car tenant compte d'autres caractéristiques des établissements (comme le temps partiel, le taux d'intérim ou de CDD, le niveau des salaires ouvriers) aboutit à une estimation très proche : 7,2 % sur deux ans (7).



Encadré 2

LE CAS DU VOLET DÉFENSIF

Les établissements concernés par le volet défensif de chacun des dispositifs incitatifs restent sur une pente négative. Ceci est compréhensible pour des établissements qui connaissaient des suppressions d'emplois, avant la réduction du temps de travail, et qui la mettent en œuvre dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques. La réduction du temps de travail ne permet alors d'éviter qu'une partie des licenciements initialement prévus dans les plans sociaux (47 % dans le volet défensif du dispositif incitatif « Aubry »). L'évaluation des effets nets sur l'emploi de ce volet défensif (qui reste très minoritaire dans le cas « Aubry ») est alors délicate : il est difficile d'une part de distinguer dans les trajectoires d'emploi ce qui tient à la RTT de ce qui tient au plan social ; d'autre part de constituer un échantillon témoin comparable à ces entreprises en difficultés.

À ce stade de l'évaluation, les effets nets sur l'emploi apparaissent donc voisins dans les deux dispositifs incitatifs, malgré des obligations d'emploi plus élevées dans le premier.

Le temps partiel subi diminue

Par ailleurs, l'impact sur le volume global de l'emploi s'accompagne d'effets sur la qualité des emplois. Les enquêtes trimestriel-

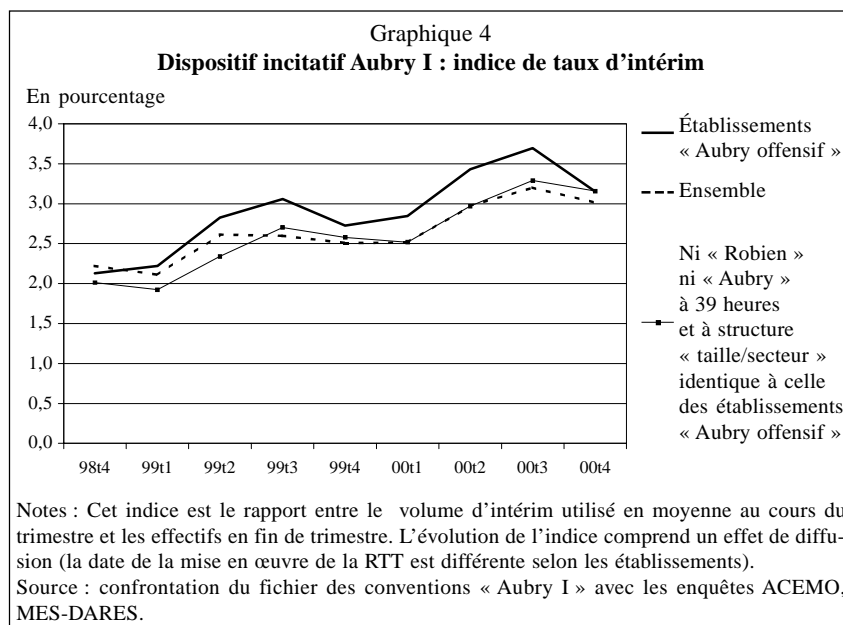
les ACEMO indiquent d'abord une rupture dans l'évolution de la proportion de salariés à temps partiel. Stable au cours des deux années écoulées dans les entreprises restées à 39 heures, elle a en effet diminué de près de 1 point dans les entreprises recevant les aides incitatives du dispositif « Aubry I » (graphique 3). Les éléments d'observation obtenus à partir des entreprises « Robien » montraient une rupture similaire.

Ces inflexions peuvent refléter soit de nouvelles embauches à temps complet en proportion plus importante que dans l'effectif actuel, soit le passage, souvent évoqué dans les accords, du temps partiel vers le temps complet. Dans les deux cas, elles traduisent un effet sur la réduction du sous-emploi. Deux enquêtes de la DARES, effectués auprès d'au moins 1 000 établissements chacune, confirment ainsi que dans l'ensemble des entreprises concernées par le passage à 35 heures de la durée du travail des salariés à temps complet, une part non négligeable des salariés à temps partiel a vu augmenter sa durée, avec même des passages vers le temps complet (8). Elle est restée stable pour la plupart d'entre eux, et seule une minorité a connu une réduction de la durée du travail. Enfin les enquêtes « Emploi » de l'INSEE témoignent au niveau macroéconomique, de la diminution, depuis 1998, du temps partiel « subi » par ceux qui souhaitent travailler plus (Ulrich [2001]).

En tenant compte des salariés à temps partiel qui ne sont pas concernés par les accords ou de ceux qui augmentent leur durée du travail, la baisse moyenne de la durée

(8) - Cf. Bunel (2001) pour l'enquête « 1000 » et Pham (2001) pour l'enquête « modalités de passage aux 35 heures en 2000 ».

(9) - En tenant compte des rares entreprises qui ont baissé de 15 % avec des aides supplémentaires.



du travail dans les entreprises « Aubry I », qui est de l'ordre de 10,9 % pour les seuls salariés à temps complet (9), est alors réduite à environ 10 %. Cette moindre réduction de la durée moyenne conduit, à gains de productivité horaire donnés, à des effets moins importants sur le nombre de personnes en emploi. Aussi, un calcul des effets sur l'emploi mesuré en équivalent-temps plein conduirait à une estimation plus élevée que le calcul mené jusqu'à présent sur le nombre de personnes en emploi.

Autre composante de l'emploi, le taux d'intérim ne montre pas d'inflexion particulière dans les entreprises recevant les aides incitatives « Aubry I » par rapport aux autres, à taille et secteur semblables, alors même que l'évolution des effectifs salariés en place est nettement différente (graphique 4). Cela traduit une augmentation du volume de missions d'intérim. Contrairement aux premières observations, qui montraient une moindre progression du recours à l'emploi temporaire par rapport aux établissements restés à 39 heures (Passeron [2000]), ces derniers résultats ne semblent donc pas confirmer, à ce stade, l'idée d'une substitution entre flexibilité interne (modulation des horaires) et

flexibilité externe (recours à l'intérim).

Enfin, l'accroissement de la proportion de salariés employés sur contrat à durée déterminée (CDD) est comparable dans les entreprises recevant l'aide incitative « Aubry I » et dans les établissements restés à 39 heures. Or l'augmentation de l'emploi étant nettement plus importante dans les premières (graphique 2), on aurait pu s'attendre à une hausse du taux de CDD. La part des CDD dans le total des embauches y est donc moins importante que pour l'ensemble des entreprises, où deux embauches sur trois se font en moyenne sous ce type de contrat. On peut y voir l'effet de la majoration de l'aide incitative lorsque toutes les embauches sont effectuées en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette évolution traduit en tout cas un freinage, au moins à court terme, du recours aux CDD.

Réorganisations des horaires de travail

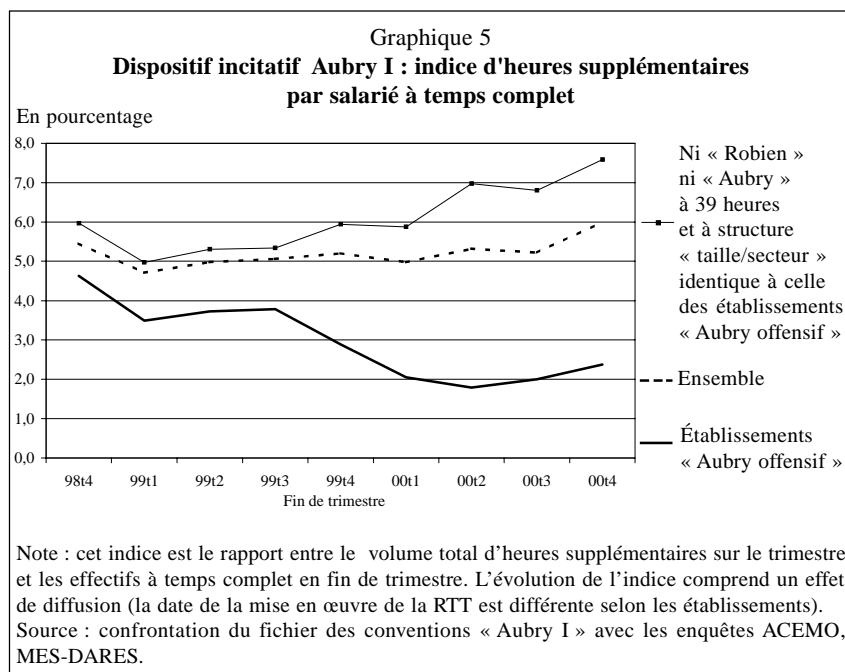
Outre ses effets sur la durée du travail et sur le volume total de l'emploi, la réduction du temps de travail est l'occasion d'importantes réorganisations au sein des en-

reprises comme l'indiquent l'analyse des accords ou les différentes enquêtes. Dans le dispositif Aubry I, plus de huit conventions sur dix ont ainsi retenu le principe de réorganisations, avec notamment l'introduction de dispositifs faisant fluctuer les horaires (Doisneau [2000]). Ces réorganisations sont souvent nécessaires pour au moins maintenir le niveau de production par rapport à une situation sans réduction de la durée du travail. Les enquêtes ACEMO témoignent du développement de nouvelles organisations avec la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Dans le cadre des dispositifs incitatifs Robien ou Aubry, la part de salariés dans des entreprises déclarant une durée du travail modulée ou annualisée est ainsi de l'ordre de 10 % chaque trimestre, contre 2 à 3 % pour l'ensemble des entreprises.

Parallèlement à ce développement de la modulation, le nombre d'heures supplémentaires par salarié à temps complet a diminué dans les entreprises « Aubry I ». D'un peu moins de 5 heures par trimestre, en moyenne, avant la RTT, il est à un peu plus de 2 heures à la fin de l'année 2000, alors qu'il a augmenté dans les entreprises de taille et secteur comparables qui n'ont pas réduit le temps de travail (graphique 5). Les réorganisations et la modulation permettraient ainsi de réduire le recours aux heures supplémentaires et leur coût.

Des gains de productivité horaires de l'ordre de 4 %

Au total, si on ne dispose pas aujourd'hui de données individuelles sur l'évolution de la production dans les entreprises passées à 35 heures, l'analyse des conventions « Aubry I » indique que la majorité de celles qui ont réduit le temps de travail ont effectué des réorganisations qui semblent suffisantes pour au moins maintenir la durée



d'utilisation de leurs équipements, et donc leur production, par rapport à ce qui se serait passé en l'absence de réduction du temps de travail. Sous l'hypothèse de neutralité de la RTT sur la production, le rapprochement d'un effet emploi net de 6,0 à 7,5 %, et d'une baisse d'environ 10 % de la durée du travail de l'ensemble des salariés conduit à estimer les gains de productivité horaire du travail à environ 4 % (10). Cette estimation se situe légèrement au-dessus des hypothèses avancées lors de travaux d'évaluation *ex ante*, qui s'appuyaient sur des gains de productivité du travail de l'ordre du 1/3 de la baisse de la durée du travail.

Des effets sur l'emploi nettement moins importants pour les entreprises non bénéficiaires des aides incitatives

Les accords d'entreprises « Aubry II » éligibles aux aides incitatives mais n'ayant pas demandé à en bénéficier, contiennent des engagements sur l'emploi sensiblement inférieurs à ceux des entreprises « aidées » : 4,5 % des effectifs pour celles qui ont anticipé la

baisse de la durée légale du travail, 3,8 % pour celles qui ont signé un accord en 2000 (11).

Pour ces entreprises qui réduisent la durée du travail sans contrainte quant à son amplitude ou aux embauches compensatoires, la baisse du temps de travail des salariés à temps complet est nettement plus limitée (encadré 1). De plus, les premiers éléments issus des enquêtes spécifiques (Bunel [2001]) montrent que la part des salariés à temps partiel qui voient leur temps de travail réduit est moins importante que dans les entreprises ayant bénéficié de l'aide incitative. La réduction de la durée du travail est donc encore moindre si l'on en tient compte.

En retenant des gains de productivité horaire du travail proches de ceux estimés pour les entreprises des dispositifs incitatifs, (c'est à dire de l'ordre de 40 % de la baisse de durée du travail), l'effet net

(10) - L'effet de la RTT sur la productivité horaire du travail est calculé comme : $g = 1 / ((1+e) * (1+d)) - 1$, où g est le gain de productivité, e est l'effet sur l'emploi et d est la baisse de la durée du travail.

(11) - Selon le fichier des accords recensés par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

sur l'emploi qui comprend ces effets sur le temps partiel, serait alors compris entre 3 et 4,5 % selon l'ampleur de la réduction du travail et les effets sur le temps partiel retenus (12). En dépit du manque de recul temporel, les premiers éléments de mesure dans les établissements ayant anticipé la baisse de la durée légale en fin d'année 1999, lorsqu'ils sont comparés à des établissements n'ayant pas réduit et de taille, secteur et dynamique antérieure de l'emploi donnés, font ressortir un effet net de l'ordre de 2,5 points, comparable avec cette fourchette. Une analyse plus approfondie devra toutefois confirmer ces éléments à partir des enquêtes trimestrielles à venir.

Une modération salariale de près de 1 point

Les travaux préparatoires aux lois « Aubry » (DARES [1998]) ont explicité les conditions requises pour que la RTT exerce un effet optimal sur l'emploi : les réorganisations doivent être suffisantes pour ne pas diminuer les capacités de production ; le surcoût pour les entreprises doit être nul, pour ne pas peser sur le coût du travail, sur les prix ou sur les profits. Outre les gains de productivité horaire induits par la RTT, ce surcoût peut être financé par des allègements de cotisations sociales patronales et par une inflexion des hausses de salaires. Les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations constituent donc l'un des enjeux centraux des négociations. Si les salariés parviennent généralement à maintenir le niveau

(12) - Par exemple, pour une réduction de la durée collective du travail de 6,4 % pour les salariés à temps complet, l'effet sur l'emploi total est de 3,7 % si la durée des salariés à temps partiel reste stable, mais il est plutôt de l'ordre de 3 % si on tient compte de passages d'une partie des salariés à temps partiel vers le temps complet.

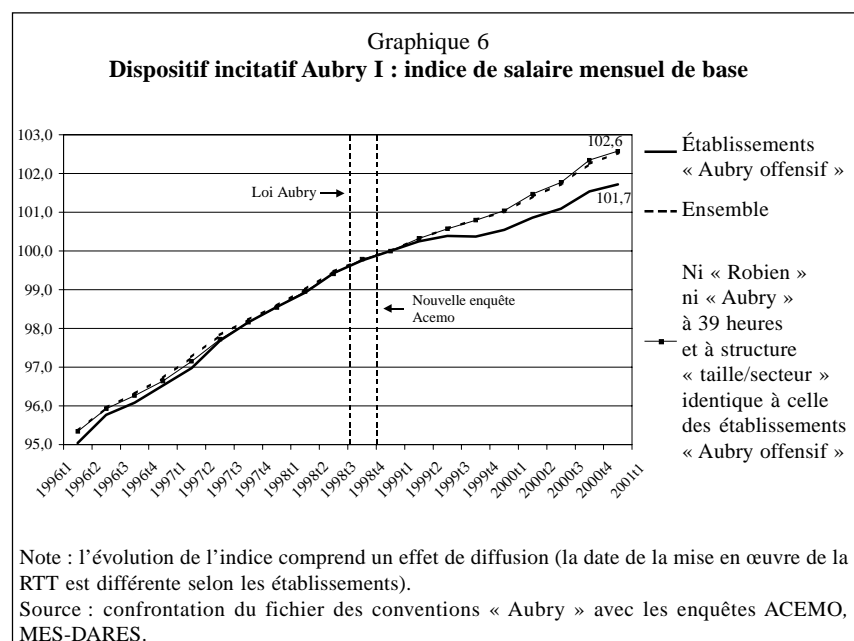
de leurs salaires mensuels, la plupart des accords comportent des clauses de modération salariale, qui contribuent pour partie au financement de la réduction du temps de travail.

Les accords d'entreprise prévoient dans leur très grande majorité une compensation intégrale des rémunérations pour tous les salariés : c'est le cas de plus de neuf salariés sur dix dans les entreprises demandant les aides incitatives « Aubry I ». La compensation n'est partielle que pour un peu plus de 4 % des salariés et l'absence de compensation demeure une exception. Les accords prévoient néanmoins que parmi les salariés bénéficiant d'une compensation intégrale, seul un quart n'a pas à attendre de modération ou de gel des augmentations de salaires à venir. Ces gels ou modérations sont prévus pour durer de l'ordre de deux à trois ans en moyenne (Doisneau [2000]).

Les travaux réalisés à partir des enquêtes trimestrielles ACEMO confirment l'inflexion des augmentations salariales dans les entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail. Pour les établissements « Aubry I offensif », la modération salariale est

perceptible après la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Dans les deux années qui suivent le 4^{ème} trimestre 1998, les salaires mensuels moyens y accusent un retard de l'ordre de 0,8 point par rapport aux établissements comparables (graphique 6). La phase de modération salariale n'étant vraisemblablement pas terminée dans leur cas, l'effet final devrait être supérieur à cette première estimation.

Une modération de l'ordre de 1 % sur quatre ans dans les établissements « Robien » avait également été mesurée, soit une inflexion relativement comparable dans les deux dispositifs incitatifs. Les premiers résultats observés dans les entreprises qui ont anticipé la baisse de la durée légale sans aide incitative font ressortir une modération salariale de l'ordre de 0,5 point fin 2000, mais cette phase de modération salariale n'est probablement pas terminée. La mesure des évolutions salariales n'est menée ici que sur les salaires de base sur lesquels portent les enquêtes, alors que la négociation a aussi souvent porté sur les primes. La modération salariale de l'ensemble des rémunérations peut donc être supérieure.



Allègements et équilibre financier de la réduction du temps de travail

Pour les établissements «Aubry I», la baisse effective moyenne de la durée du travail est d'environ 10 %, compte tenu des entreprises qui la baissent de 15 % et des salariés qui maintiennent ou augmentent leur durée du travail. À production constante, le surcoût à financer est donc de l'ordre de 11 % (13). Lorsque les réorganisations du travail sont suffisantes pour maintenir la production, la modération salariale nécessaire pour assurer l'équilibre ne dépend alors que de l'ampleur des allègements de cotisations sociales et des gains de productivité induits par la réduction du temps de travail.

Les allègements accordés par le dispositif incitatif Aubry I sont, en tenant compte des majorations effectives, de l'ordre de 1 300 € (8 500 francs) par an et par salarié en moyenne sur cinq ans, ce qui représente environ 4 % du coût du travail (14). Avec des gains de productivité horaire du travail de l'ordre de 4 %, et l'hypothèse d'un « effet de noria » dû aux nouvelles embauches, la modération salariale nécessaire dans le cas de ce dispositif est alors d'un peu plus de 2 % en moyenne sur cinq ans. Mais si l'on tient compte des allègements supplémentaires prévus par la seconde loi Aubry (15), en partie cumulables (à hauteur de 457 €, 3 000 francs par an et par salarié en moyenne), la modération salariale nécessaire se réduit alors à 1 %. Elle peut bien sûr être encore moins importante si les gains de productivité horaire sont supé-

rieurs. Toutefois, les aides incitatives sont dégressives dans le temps. Dans un calcul sur plus longue période, l'allègement total moyen est donc plus réduit, et la modération salariale nécessaire plus importante, sans dépasser 3 % pour le cas d'une entreprise qui ne bénéficie que des allègements prévus par la seconde loi.

Aujourd'hui, avec des gains de productivité qui paraissent légèrement plus forts que ceux retenus dans les travaux *ex ante*, la modération salariale observée (environ 1 %) semble donc suffisante pour assurer à ce stade le financement de la RTT dans les entreprises relevant du dispositif incitatif Aubry I.

Pour les entreprises relevant du dispositif Robien offensif, l'analyse de l'impact de la RTT sur l'équilibre financier est comparable, compte tenu d'effets nets sur l'emploi, d'une baisse de la durée du travail et d'une modération salariale similaires *ex post*. Les allègements octroyés dans ce dispositif sont bien plus importants sur les cinq premières années que dans le dispositif incitatif « Aubry I », ce qui confirme un financement équilibré dans ces entreprises.

Pour les entreprises qui ont anticipé la baisse de la durée légale sans aide, la baisse de la durée du travail est de moindre ampleur. Avec des gains de productivité horaire de l'ordre de 40 % de la baisse de la durée, le montant moyen des allègements de cotisations permet que la modération salariale se limite à environ 1 point en moyen-

ne. La modération salariale estimée est un peu inférieure à ce jour, mais la phase de modération salariale n'est probablement pas terminée. Pour les entreprises qui se sont engagées en 2000 dans la réduction du temps de travail, l'amplitude de la baisse est un peu plus importante (encadré 1). Avec des allègements de cotisation sociale et les mêmes hypothèses sur les gains de productivité horaire, cette baisse plus importante implique une modération salariale qui doit être un peu plus accentuée.

Au total, la RTT a déjà contribué à la forte progression des effectifs salariés à hauteur de 240 000 emplois fin 2000

Les engagements de création ou de maintien d'emplois de l'ensemble des accords aidés ou non aidés signés depuis le début des dispositifs portent au total sur 360 000 emplois fin 2000. Les premières estimations permettent d'évaluer les effets directs nets sur l'emploi correspondant aux accords relevant des dispositifs incitatifs Aubry I et Robien. Concernant les autres entreprises passées à 35 heures, en attendant un recul suffisant pour procéder à des estimations comparables, des effets nets sur l'emploi peuvent être calculés en tenant compte de l'ampleur spécifique de la réduction du temps de travail dans ces entreprises et en retenant des gains de productivité horaire du travail similaires à ceux estimés pour les entreprises des dispositifs incitatifs.

Tableau 2
Contribution directe de la RTT à la croissance de l'emploi total

En milliers

	1997	1998	1999	2000
Emploi total	233	410	533	568
dont : effets directs de la RTT*	7	14	56	165
- dans les dispositifs incitatifs « Robien » et « Aubry »	7	14	45	90
- dans les autres entreprises			11	76

* - Hors effets induits sur l'ensemble de l'économie.

Source : MES-DARES.

(13) - Le passage de 39 à 35 heures correspond à une baisse de $((35/39) - 1) = 10,3 \%$, et à un surcoût horaire de $((39/35) - 1) = 11,4 \%$.

(14) - Hors allègements prévus par la seconde loi « Aubry » (cf. Gubian [2000]).

(15) - Mais pas des prélèvements nécessaires à leur financement.

Il faut également tenir compte de ce que ces effets ne sont pas instantanés : des délais s'écoulent entre la signature d'un accord et la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, puis entre celle-ci et les embauches. Ils conduisent à dénombrer environ 165 000 créations nettes d'emplois imputables à la RTT en 2000 (16), après 55 000

(16) - Il s'agit des seuls effets directs de la RTT. On ne prend pas en compte ici les effets induits de la RTT sur l'ensemble de l'économie.

en 1999 et 20 000 au cours des années précédentes, soit au total 240 000 à la fin de l'année 2000. Parmi elles, 150 000 seraient le fait des entreprises recevant l'aide incitative en plus des allègements prévus par la seconde loi, et 90 000 dans les entreprises bénéficiant de ces seuls allègements (tableau 2).

En 2000, année historique en termes de créations d'emplois (+568 000 emplois dont +534 000 salariés dans les secteurs concurrentiels non agricoles), la réduction du temps de travail aurait donc con-

tribué à créer un peu moins de 30 % des emplois. Ces créations seront pérennes si les gains de productivité induits et les allègements de cotisations sociales continuent à s'accompagner d'une inflexion des salaires par rapport à une situation sans réduction du temps de travail, ces trois composantes permettant d'équilibrer le financement du passage aux 35 heures.

Vladimir PASSERON
(DARES au moment de la rédaction de cette étude).

Encadré 3

LES LOIS « 35 HEURES », DISPOSITIFS PRÉVUS ET EFFECTIFS CONCERNÉS

Les lois « Robien » et « Aubry I »

La loi du 11 juin 1996, dite loi « Robien », institue un système d'aide aux entreprises qui réalisent une réduction du temps de travail (RTT) pour favoriser l'emploi. Le dispositif est abrogé par la loi du 13 juin 1998, dite loi « Aubry I » qui fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. La loi « Aubry I » institue un autre dispositif d'aide incitant les entreprises à négocier une RTT avant la baisse de la durée légale. Ces aides sont conditionnées par la signature d'une convention avec l'État, faisant suite à celle d'un accord entre partenaires sociaux.

Le dispositif « Robien » (resp. « Aubry I ») comprend un volet « offensif » dans lequel un allègement des cotisations sociales est subordonné à l'augmentation des effectifs de 10 % (resp. de 6 %) en cas d'une RTT de 10 % ; de 15 % (resp. de 9 %) en cas d'une RTT de 15 % ou plus. Le niveau d'emploi atteint doit être maintenu pendant au moins deux ans. Les deux dispositifs comprennent un volet « défensif », dans lesquels un allègement bénéficie aux unités qui réduisent la durée du travail afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques, et qui s'engagent à maintenir les effectifs couverts pour une durée fixée par la convention. Les engagements en termes de maintien de l'emploi sont dans le dispositif « Robien » (resp. « Aubry I ») de 10 % des effectifs concernés (resp. 6 %) en cas d'une RTT de 10 % ; de 15 % (resp. 9 %) lorsque la RTT est de 15 %.

Dans le dispositif « Robien », l'unité qui réalise une RTT d'au moins 10 % bénéficie d'allègements de cotisations sociales patronales de 40 % la 1^{ère} année, et de 30 % les 6 années suivantes, d'allègements majorés dans le cas de RTT plus importantes. Dans le dispositif « Aubry I », le montant des aides est fonction de la date de signature de l'accord : jusqu'en juin 1999, une RTT d'au moins 10 % permet un allègement pendant 5 ans des cotisations sociales de 9 000 francs par salarié la 1^{ère} année, le montant diminuant ensuite de 1 000 francs chaque année ; de juin à décembre 1999, les allègements commencent à 7 000 francs. Ils sont majorés lorsque la RTT atteint 15 %, si les embauches concernent des publics prioritaires (jeunes, handicapés, chômeurs de longue durée), sont en CDI, ou s'il s'agit d'entreprises de main-d'œuvre.

Les informations statistiques concernant les différents aspects d'une convention sont réunies dans une fiche, recueillie lors de la signature. Elles portent essentiellement sur l'identification de l'unité signataire, ainsi que sur les caractéristiques et les modalités de la RTT prévues par l'accord. Avec la loi « Robien », environ 0,3 million de salariés sont passés à une durée collective réduite entre juin 1996 et juin 1998, dont 175 000 (62 %) dans le cadre du seul volet offensif du dispositif. Depuis juin 1998, plus de 2,0 millions de salariés sont concernés par le dispositif d'incitation « Aubry I », dont la grande majorité (93 %) par son volet offensif.

Par ailleurs, depuis l'application de la loi « Aubry I », un certain nombre d'entreprises ont réduit leur durée collective de travail sans aide incitative, en anticipant ou en se conformant à la nouvelle durée hebdomadaire légale de 35 heures, fixée par la loi du 19 janvier 2000 (dite loi « Aubry II »). C'est le cas d'une part de grandes entreprises publiques qui ont réduit leur durée du travail sans pouvoir bénéficier d'allègements de cotisations sociales (entreprises non éligibles), et d'autre part d'entreprises du secteur privé qui ne sont pas entrées dans le dispositif d'incitation, parce qu'elles ne voulaient ou ne pouvaient pas s'engager sur les conditions minimales d'octroi de l'aide « Aubry I ».

La loi « Aubry II »

La loi « Aubry II » confirme l'abaissement de la durée légale à 35 heures en 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés (en 2002 pour les autres) et organise le nouveau régime de la durée du travail ; elle définit notamment la manière de calculer la durée effective, le nouveau régime des heures supplémentaires, et elle introduit des garanties mensuelles de rémunération pour les salariés payés au SMIC. Surtout, elle prévoit un allègement annuel unique de cotisations sociales, dégressif depuis 21 500 francs par salarié au niveau du SMIC à 4 000 francs au niveau de 1,8 SMIC et au-delà. Cet allègement, revalorisé chaque année est octroyé aux entreprises couvertes par un accord sur une durée collective ne dépassant pas 35 heures (majoré pour une durée inférieure à 32 heures), sans condition sur l'ampleur de sa baisse. Après le 1^{er} février 2000, l'accord doit être majoritaire et prévoir le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la RTT, sans seuil minimal exigé pour le volume de création d'emplois. L'allègement se substitue à la ristourne dégressive sur les salaires inférieurs à 1,3 SMIC ; il est en partie cumulable avec les aides octroyées dans les dispositifs incitatifs.

LES SOURCES DE DONNÉES ET LES INDICATEURS UTILISÉS

L'enquête trimestrielle ACEMO

L'enquête trimestrielle Acemo (sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main-d'œuvre) est réalisée auprès des entreprises de 10 salariés ou plus dans les secteurs concurrentiels non agricoles. La version actuelle de l'enquête fournit des informations sur les effectifs des établissements (dont le nombre de salariés à temps partiel ou en CDD, le volume d'intérim), les salaires de base selon différentes catégories professionnelles, les durées hebdomadaires collectives du travail, et les éléments permettant de modifier celle-ci (modulation des horaires, volume d'heures supplémentaires rémunérées ou de journées de chômage partiel). La durée collective est une durée offerte correspondant à l'horaire affiché ; lorsque son mode de décompte a été modifié, à l'occasion de la mise en place de la RTT, son évolution dans l'enquête peut être différente de la baisse effective. Cette étude repose sur l'ancienne version des enquêtes trimestrielles jusqu'au 3^{ème} trimestre 1998, puis sur la version actuelle. Chacune des enquêtes trimestrielles ACEMO utilisées concerne environ 20 000 à 30 000 établissements ou entreprises pour lesquels les principaux indicateurs sont connus. La nouvelle version de l'enquête est exhaustive pour les entreprises de plus de 100 salariés ; elle porte sur une entreprise sur deux pour les entreprises de 50 à 100 salariés, et une entreprise sur huit pour les autres.

L'appariement des fichiers recensant les conventions « Robien » ou « Aubry » avec les fichiers issus des enquêtes trimestrielles ACEMO est effectué à partir du code « Siret » (resp. « Siren »), identifiant les établissements (resp. les entreprises) dans les différentes bases, en tenant compte de la cohérence des effectifs dans les différentes sources et de la proportion de salariés concernés par la RTT dans l'entité économique considérée. La non-présence de certains établissements « Robien » ou « Aubry » dans les enquêtes Acemo s'explique par le taux de sondage et le champ des enquêtes.

Les indicateurs utilisés

Lorsqu'il s'agit d'indicateurs sur la durée, les estimateurs agrégés sont calculés en niveau chaque trimestre (champ « variable »). Lorsqu'il s'agit d'étudier des variables plus sensibles aux variations saisonnières, et aux renouvellements de l'échantillon (évolution des effectifs, des salaires, du temps partiel, des CDD, de l'intérim ou des heures supplémentaires), les estimations sont effectuées avec les établissements répondant deux fois consécutivement, l'indicateur étant calculé sur un champ plus restreint dit « constant glissant ». Dans ce cas, le nombre d'observations est, suivant le trimestre, de l'ordre de 200 à 250 établissements « Robien offensif », de 1 300 à 1 500 établissements « Aubry offensif » et de 1 000 à 1 300 établissements « Aubry II précoces ». Par rapport aux travaux menés précédemment (Passeron [2000]), qui étaient restreints au champ des entreprises « Aubry I » signataires jusqu'en juin 1999 pour obtenir un recul suffisant après la mise en œuvre de la RTT, cette analyse porte donc sur un nombre bien plus important d'entreprises engagées dans le dispositif incitatif de la première loi Aubry.

Bibliographie

Bunel M. (2001), *Note portant sur l'enquête « 1 000 » pour la commission du Commissariat Général du Plan présidée par Henri Rouilleault.*

Commissariat Général du Plan (2001) « Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation », *Rapport de la commission présidée par Henri Rouilleault*, La documentation française, juin.

DARES (1998) « L'impact macroéconomique d'une politique de réduction de la durée du travail », *Premières Synthèses*, n° 05.2, janvier.

Doisneau L. (2000) « Les conventions de réduction du temps de travail de 1998 à 2000 : embaucher, maintenir les rémunérations, se réorganiser », *Premières Synthèses*, n° 45.2, novembre.

Fiolle M., Passeron V. et Roger M. (2000), « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », *Document d'études*, n° 35, janvier, DARES.

Gubian A. (2000), « La réduction du temps de travail à mi-parcours : premier bilan des effets sur l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 83.

Passeron V. (2000), « Les 35 heures, l'emploi et les salaires », *Premières Synthèses*, n° 50.2, décembre.

Pham H. (2002), « Modalités de passage aux 35 heures en 2000 », *Premières Synthèses à paraître*.

Ulrich V. (2002), « Le temps partiel subi diminue depuis 1998 », *Premières Synthèses*, n° 42.2, octobre.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira, Ghislaine Payri et Francine Tabaton. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepasant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocfrancaise.gouv.fr> PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 €. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.