

## POURSUITE DE LA CROISSANCE DU NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES AU PREMIER SEMESTRE 2000

Selon l'enquête trimestrielle Acemo, la durée collective du travail des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus a baissé de 4,3 % entre juin 1999 et juin 2000. Pour l'ensemble des salariés, y compris ceux à temps partiel, et quelle que soit la taille de l'entreprise, la baisse effective de la durée offerte peut être estimée à 2,0 %, selon un indicateur synthétique élaboré par la Dares.

Le rapprochement de cet indicateur avec les séries d'emploi permet d'analyser l'évolution du nombre d'heures travaillées par les salariés. Ce nombre d'heures est en hausse continue depuis 1997. Bien qu'en ralentissement, et malgré la généralisation de la réduction collective du temps de travail, il augmente encore au cours des derniers trimestres. Au début de l'année 2000, les gains de productivité horaire résultant de l'évolution du PIB et de la hausse des heures travaillées progressent d'environ 2,5 % en croissance annuelle, soit un rythme équivalent à celui de 1999.

Du fait des dispositifs d'incitation à la réduction du temps de travail (RTT) prévus par la loi du 11 juin 1996 (dite « Robien ») puis par celle du 13 juin 1998 (dite « Aubry I »), et de l'abaissement de la durée légale à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés au début de l'année 2000, les premiers effets sur les indicateurs agrégés de durée du travail sont aujourd'hui perceptibles. Selon les enquêtes trimestrielles Acemo (1), la durée hebdomadaire collective (2) des salariés à temps complet est ainsi passée, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, de 38,9 heures au deuxième trimestre 1996 à 36,9 heures au même trimestre de l'année 2000.

Cependant, cet indicateur, qui baisse de 4,3 % en glissement annuel au deuxième trimestre 2000 (ligne 1 du tableau 1), ne mesure pas

(1) - Enquêtes « Activités et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre » de la Dares, portant sur les secteurs concurrentiels non agricoles.

(2) - Pour les définitions des différents concepts de durée, voir encadré 1.

la baisse effective de la durée offerte à l'ensemble des salariés des secteurs concurrentiels non agricoles.

D'abord, parce que cet indicateur ne mesure que la durée correspondant à l'horaire collectif affiché dans les entreprises, et certaines d'entre elles ont modifié, à l'occasion de la RTT, leur mode de décompte, compte tenu de la nouvelle définition du temps de travail effectif (3). Pour les entreprises qui ont mis en œuvre une RTT dans le cadre d'un dispositif d'aide incitative (« Robien » ou « Aubry I », voir encadré 3), une baisse effective de la durée d'au moins 10 % est une condition nécessaire à l'attribution de l'aide. Pour les autres, le bénéfice de nouveaux allègements est octroyé dès lors que la durée collective est inférieure ou égale à 35 heures, sans condition quant à l'amplitude de la baisse. En excluant des pauses ou des jours fériés de leur mode de décompte de la durée du travail, certaines entreprises ont ainsi pu réduire la durée correspondant à l'horaire collectif affiché de 39 à 35 heures, sans que la baisse effective de la durée collective ne soit de 4 heures (-10,3 %).

Une première analyse précise des accords conclus, dans les entreprises éligibles à l'aide incitative mais qui ne la demandent

(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. À l'occasion de RTT, cette nouvelle définition permet d'exclure certaines pauses ou jours de congés auparavant intégrés dans le calcul de la durée collective du travail.

(4) - Voir Ministère de l'emploi et de la solidarité (1999), La réduction du temps de travail, les enseignements des accords, Été 98 – Été 99, La Documentation française.

(5) - Voir Premières Synthèses « Les rémunérations et l'emploi dans les très petits établissements, en juin 1999 », à paraître.

Tableau 1  
De la durée collective estimée dans les enquêtes Acemo, à l'indicateur synthétique de durée du travail

Glissement annuel, fin de trimestre	Nombre de salariés (milliers)	En pourcentage				
		1999 T2	1999 T3	1999 T4	2000 T1	2000 T2
Durée Acemo publiée (1) .....	9 600	-0,6	-1,2	-1,7	-3,8	-4,3
Durée Acemo modélisée (2) .....	9 600	-0,5	-1,0	-1,9	-3,7	-4,3
Durée Acemo corrigée des changements de mode de décompte (3) .....	9 600	-0,5	-0,9	-1,7	-3,1	-3,5
Durée des salariés à temps complet, y compris entreprises de moins de 10 salariés (4) .....	12 450	-0,2	-0,5	-1,2	-2,1	-2,3
Durée du travail pour l'ensemble des salariés : indicateur synthétique (5) .....	14 650	-0,3	-0,6	-1,1	-1,8	-2,0

Champ : salariés du secteur concurrentiel non agricole.

(1) - Indicateur de durée du travail hebdomadaire offerte aux salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus, correspondant à l'horaire affiché.

(2) - Modélisation de (1) à partir des remontées des accords et des délais de mise en œuvre. La durée correspond à l'horaire collectif affiché, la baisse moyenne des entreprises en RTT est de 10% (cf. encadré 2).

(3) - Idem (2) mais la RTT est estimée à 6,4 % pour les entreprises ne relevant pas d'aide incitative.

(4) - Idem (3) plus salariés à temps complet des entreprises de moins de 10 salariés.

(5) - Idem (4) plus salariés à temps partiel.

Source : MES-DARES.

pas, fait ainsi ressortir une réduction effective estimée à 5,4 % en moyenne (4). Compte tenu des grandes entreprises nationales non éligibles à cette aide (EDF-GDF, SNCF, La Poste), pour lesquelles le calcul est plus incertain, et des entreprises qui ont récemment mis en œuvre une RTT, la baisse effective de la durée pour les entreprises qui ne reçoivent pas d'aide incitative est maintenant estimée à 6,4 %. En tenant compte de l'ampleur réelle de la RTT dans ces entreprises et de leur nombre, la baisse effective moyenne de la durée collective des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus est de 3,5 % en glissement annuel (ligne 3 du tableau 1, cf. encadré 2).

Ensuite, l'indicateur issu des enquêtes Acemo trimestrielles ne portant que sur les entreprises de 10 salariés ou plus, il faut considérer le cas des salariés des très petites entreprises (TPE) qui ne sont, pour l'instant, pratiquement pas concernés par une baisse de la durée du travail : la loi du 19 janvier 2000 fixe au 1<sup>er</sup> janvier 2002 la baisse de

la durée légale à 35 heures pour les entreprises de 20 salariés ou moins. Peu d'entreprises de moins de 10 salariés ont donc anticipé cette échéance et signé un accord de RTT. Les enquêtes annuelles Acemo sur les TPE ne montrent d'ailleurs pas d'inflexion à la baisse de la durée collective du travail (5). En tenant compte de ces entreprises, la baisse effective moyenne de la durée collective du travail de l'ensemble des salariés à temps complet n'est plus que de 2,3 % en glissement annuel (ligne 4 du tableau 1).

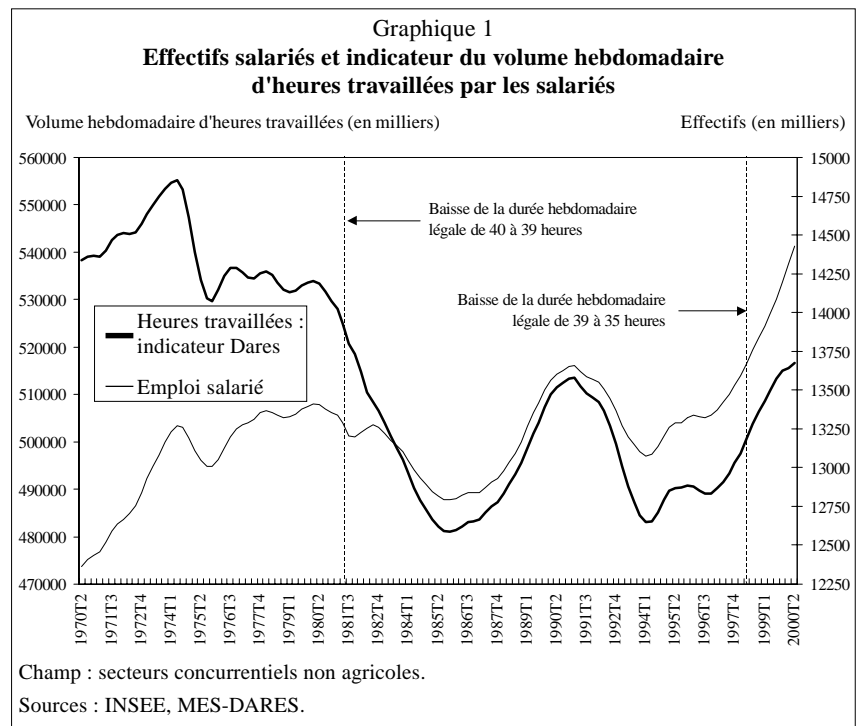
### De la mi 1999 à la mi 2000, 2,0 % de baisse effective de la durée du travail pour l'ensemble des salariés

Enfin, cet indicateur ne porte que sur l'évolution de la durée du travail des salariés à temps complet, qui n'est pas représentative de celle des salariés à temps partiel. À l'occasion de la RTT, la durée du travail de ces derniers salariés peut baisser, se maintenir ou augmenter, certains passant même à temps complet. En intégrant ces éléments

dans l'évolution tendancielle de la proportion de salariés à temps partiel et de leur durée, la baisse effective de la durée offerte du travail de l'ensemble des salariés ne serait que de 2,0 % entre juin 1999 et juin 2000 (ligne 5 du tableau 1), selon l'indicateur synthétique de durée du travail élaboré par la Dares.

### Au 1<sup>er</sup> semestre 2000, le volume d'heures travaillées par les salariés progresse de 0,3 %

Le nombre d'heures travaillées, calculé de manière pertinente avec cet indicateur et les estimations trimestrielles du nombre de salariés des secteurs concurrentiels non agricoles (6), progresse depuis le début de l'année 1997 (graphique 1). Il continue à augmenter de 0,1 et 0,2 % aux deux premiers trimestres de l'année 2000, après +0,3 % au quatrième trimestre 1999 (7). Au début de l'année 2000, l'indice dépasse ainsi le niveau atteint au plus haut de la reprise de la fin des années quatre-vingt, l'emploi se situant aujourd'hui à un niveau nettement supérieur.



### Début 2000, la croissance annuelle de la productivité horaire du travail est de l'ordre de 2,5 %

Comparé à l'évolution de la valeur ajoutée, cet indicateur d'heures travaillées permet d'analyser l'évolution conjoncturelle de la productivité apparente horaire du travail. Le nombre global d'heures travaillées, c'est-à-dire y compris

celles effectuées par les non salariés (ligne 3' du tableau 2), augmente au début de l'année 2000 au même

(6) - Hors éducation et santé.

(7) - Un calcul erroné fondé sur la seule baisse de la durée correspondant à l'horaire collectif affiché des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus (indicateur des enquêtes Acemo) conduirait à une baisse sensible de ce volume d'heures travaillées.

Tableau 2

#### Du volume d'heures travaillées à la productivité horaire des secteurs concurrentiels non agricoles

Taux d'évolution en %

		Moyenne trimestrielle					Glissement annuel		
		1999 T2	1999 T3	1999 T4	2000 T1	2000 T2	1997 T4	1998 T4	1999 T4
Emploi salarié (a) .....	(1)	0,6	0,7	0,8	0,9	0,8	1,4	2,3	2,6
Indicateur synthétique de durée hebdomadaire .....	(2)	-0,1	-0,2	-0,4	-0,7	-0,6	-0,1	-0,1	-0,9
Heures travaillées par les salariés .....	(3) = (1)+(2)	0,4	0,5	0,3	0,1	0,2	1,3	2,2	1,7
Emploi total (b) .....	(1)'	0,5	0,6	0,7	0,8	0,7	1,3	2,1	2,3
Indicateur synthétique de durée hebdomadaire (c) .....	(2)'	-0,1	-0,2	-0,4	-0,6	-0,5	-0,1	-0,1	-0,8
Heures travaillées .....	(3)' = (1)'+(2)'	0,4	0,4	0,3	0,1	0,2	1,1	2,0	1,5
Produit intérieur brut (d) .....	(4)'	0,8	1,0	1,0	0,7	0,7	2,8	2,9	3,4
Valeur ajoutée des secteurs concurrentiels non agricoles (e) .....	(5)'	1,1	1,2	1,2	0,8	0,7	3,2	3,0	4,0
Productivité apparente du travail par tête .....	(5)'-(4)'	0,3	0,4	0,3	-0,1	0,0	1,5	0,8	1,1
Productivité apparente horaire du travail .....	(5)'-(3)'	0,7	0,7	0,9	0,7	0,6	2,0	1,0	2,5

(a) - Emploi salarié des secteurs concurrentiels non agricoles.

(b) - Emploi (a) + emploi non salarié.

(c) - Y compris durée des non-salariés.

(d) - Source : comptes trimestriels de l'Insee.

(e) - Produit Intérieur Brut, moins valeur ajoutée des secteurs non concurrentiels et des secteurs non agricoles.

Source : INSEE, MES-DARES.

rythme que celui des seuls salariés (ligne 3 du tableau 2) : + 0,1 et + 0,2 % sur les deux premiers trimestres. Sur ces deux trimestres, la hausse de la valeur ajoutée des secteurs concurrentiels non agricoles (ligne 5' du tableau 2) est un peu plus dynamique que celle du PIB total (ligne 4' du tableau 2) : + 0,8 puis + 0,7 %. Au total, la croissance de la productivité apparente horaire du travail évolue en ce début d'année sur un rythme trimestriel de 0,7 puis 0,6 %, ce qui correspond à un rythme annuel moyen de l'ordre 2,5 %. Cette hausse est comparable à celle observée en 1999. Elle est cohérente avec son évolution tendancielle, augmentée des gains de productivité horaire attendus lors d'une baisse de la durée du travail (8).

*Vladimir PASSERON (DARES).*

(8) - *La tendance de la productivité horaire est estimée à 1,9 % (voir Premières Synthèses : « La croissance plus riche en emplois », à paraître). Les gains de productivité horaire imputables à la RTT sont un peu supérieurs au tiers de la baisse de la durée du travail (voir : « les 35 heures, l'emploi et les salaires », Premières Synthèses à paraître.*

Encadré 1

## LES DIFFÉRENTS CONCEPTS ET INDICATEURS DE DURÉE DU TRAVAIL

De 1982 à 1999, la durée légale du travail était fixée à 39 heures par semaine. La loi du 19 janvier 2000 a abaissé cette durée légale à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. C'est cette durée qui correspond au seuil de déclenchement des heures supplémentaires et du chômage partiel.

La durée « collective » du travail ou durée « offerte », est la durée censée être effectuée par un salarié soumis à l'horaire collectif affiché, obligatoire dans chaque lieu de travail où il s'applique. Elle ne concerne que les salariés à temps complet, ceux à temps partiel ayant une durée fixée individuellement par le contrat de travail.

L'enquête trimestrielle Acemo (enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, auprès des entreprises de dix salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles) du ministère de l'emploi et de la solidarité relève les différentes durées hebdomadaires offertes pratiquées dans chaque entreprise. La durée collective collectée est la durée pratiquée habituellement, et en cas d'annualisation, en moyenne sur l'année. Elle ne tient donc compte ni des écarts conjoncturels à cette norme (heures supplémentaires, modulation et chômage partiel), ni des éléments individuels la modifiant (congés supplémentaires, formation, absentéisme, grèves...).

L'autre concept est celui de durée « effective » de travail qui renvoie à une notion individuelle de temps travaillé. L'enquête annuelle Emploi de l'Insee fournit un indicateur de durée hebdomadaire effective, telle qu'elle est déclarée par la personne du ménage enquêtée pour la semaine de référence. Elle inclut les personnes à temps partiel et tient compte théoriquement de l'absentéisme, des jours de congés, des heures supplémentaires, du chômage partiel, dans la mesure où la personne interrogée les déclare.

L'indicateur synthétique de durée du travail construit par la Dares (cf. encadré 2) intègre le concept de durée individuelle effective pour les salariés à temps partiel, mais les fluctuations liées au comportement individuel des salariés (absentéisme, grèves ou maladie) ne sont pas prises en compte, de sorte que cet indicateur reste proche d'un concept de durée offerte.

**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](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.**

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-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) 711,71 F (108,50 Euros) - Europe (TTC) : 747,79 F (114 Euros) - DOM-TOM (HT, avion éco.) : 741,23 F (113 Euros) - Autres pays (HT, avion éco.) 760,91 F (116 Euros) - Supplément avion rapide : 45,92 F (7 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

## CONSTRUCTION DE L'INDICATEUR SYNTHÉTIQUE DE DURÉE OFFERTE DU TRAVAIL

### *L'indicateur synthétique de durée du travail, en l'absence de réduction du temps de travail*

Pour ses analyses conjoncturelles de l'emploi et des salaires, la Dares a élaboré un indicateur synthétique trimestriel de durée offerte moyenne du travail (1). Il rend compte d'une baisse tendancielle liée au développement du travail à temps partiel, qui s'est accéléré au début des années 1990. Il reflète également les fluctuations conjoncturelles qu'engendre l'utilisation d'heures supplémentaires ou le recours au chômage partiel.

Les estimations portent sur les salariés du secteur concurrentiel non agricole, compte tenu des besoins d'analyse conjoncturelle sur ce secteur. La démarche retenue consiste à utiliser des informations relatives au temps partiel (proportion et durée, à partir notamment des enquêtes « Emploi » de l'Insee), aux heures supplémentaires et au chômage partiel pour corriger le profil de la durée collective des salariés à temps complet issu des enquêtes Acemo.

### *Avec la généralisation de la réduction collective du temps de travail*

Depuis 1996, avec la généralisation des réductions collectives du temps de travail, l'indicateur de durée correspondant à l'horaire collectif affiché dans les enquêtes Acemo n'est plus pertinent pour mesurer la baisse effective de la durée collective des salariés à temps complet pour 2 raisons :

- les changements de mode de décompte de la durée collective intervenus à l'occasion de la RTT, dans de nombreuses entreprises qui n'ont pas de fait réduit de 10 % la durée du travail.
  - la différence de calendrier concernant la baisse de la durée légale, entre les entreprises de plus de 20 salariés et les autres.
- De ce fait, la baisse de la durée collective du travail dans les entreprises de plus de 20 salariés ne peut être appliquée aux entreprises de moins de 10 salariés, hors du champ de l'enquête.

A partir de 1996, l'indicateur de durée collective des salariés à temps complet a donc été modélisé en distinguant les entreprises qui restent à 39 heures de celles qui réduisent la durée du travail. Le rythme de diffusion de la mise en œuvre de la RTT est estimé à partir du nombre de salariés concernés par les accords déposés auprès des directions départementales de l'emploi, avec des délais moyens de mise en œuvre de ces accords (de 3 mois avant le 4<sup>ème</sup> trimestre 1999, de 1 mois après (2)). Dans les entreprises non concernées par une RTT, la durée collective est estimée à partir de la tendance observée avant RTT (stable aux alentours de 39 heures).

En simulant dans ce modèle une baisse de durée de 10 % pour l'ensemble des salariés à temps complet des entreprises concernés par un accord de RTT (ligne 2 du tableau 1), on retrouve, avec une bonne précision, la baisse de la durée collective estimée dans les enquêtes Acemo (ligne 1 du tableau 1) : -4,3 %, en glissement annuel au 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2000

Mais dans les entreprises concernées par une RTT, l'analyse des accords permet de retenir les éléments suivants : une baisse de 10 % de la durée du travail (de 39 à 35 heures) dans les entreprises recevant une aide incitative à la RTT ; une baisse de 6,4 % en moyenne dans les autres entreprises (3), sur la base d'informations issues des accords des plus grosses entreprises. Avec ces éléments, le modèle permet d'estimer une baisse effective de la durée collective des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus, inférieure à la baisse de la durée correspondant à l'horaire collectif affiché (-3,5 %, ligne 3 du tableau 1, contre -4,3 %).

Ce modèle permet également d'estimer sur une période récente l'indicateur synthétique de durée offerte du travail, en prenant principalement en compte le temps partiel. On intègre ainsi des éléments provenant notamment des enquêtes Emploi sur la tendance d'évolution de la proportion des salariés à temps partiel, et sur celle de leur durée du travail ; mais également des informations provenant des accords sur les parts de salariés à temps partiel qui baissent, maintiennent ou augmentent leur durée du travail. Au total, la baisse de la durée du travail mesurée par cet indicateur synthétique est de 2,0 % (ligne 5 du tableau 1).

### *Volume d'heures de travail et gains de productivité*

A partir du produit des effectifs salariés (4) (ligne 1 du tableau 2) et de la durée du travail estimée par cet indicateur synthétique (ligne 2), on peut construire un indicateur d'évolution du volume d'heures travaillées par les salariés (ligne 3). Pour obtenir un indicateur d'heures travaillées par l'ensemble des effectifs (ligne 3'), cohérent avec la valeur ajoutée créée dans les secteurs concurrentiels non agricoles (5) (ligne 5'), on utilise l'information disponible sur le nombre de non-salariés sur ce champ et sur leur durée du travail (6). Finalement, le ratio obtenu en rapportant la valeur ajoutée créée au nombre total d'emploi mesure la productivité apparente du travail ou productivité par tête. Le ratio de la valeur ajoutée rapportée aux heures travaillées mesure la productivité apparente horaire.

Notons enfin que les informations recueillies sur le nombre d'heures supplémentaires, sur le chômage partiel et sur le temps partiel, dans la nouvelle version des enquêtes Acemo, permettront d'approfondir la méthodologie et d'élaborer au cours de l'année 2001 un indicateur trimestriel d'heures travaillées plus détaillé (avec notamment une ventilation sectorielle).

(1) - Voir F. Chauvel, : « *Durée du travail et conjoncture : problématique et impact du chômage partiel* », Premières Synthèses, n°- 82, DARES, février 1995.

(2) - Voir Premières Synthèses sur « *les 35 heures, l'emploi et les salaires* », à paraître.

(3) - *Les salariés de ces entreprises représentaient à la fin septembre 2000 55 % des salariés en RTT.*

(4) - *Publiés par l'Insee et la Dares, voir Premières Informations n°- 38.3, septembre 2000.*

(5) - *Source : comptes trimestriels de l'Insee.*

(6) - *Les données sur les effectifs non salariés sont estimés annuellement par l'Insee, et trimestrialisées de façon ad hoc. La durée des non salariés est estimée en moyenne à 45 heures, à partir des Enquêtes Emploi de l'Insee.*

## LES LOIS SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

### *Les dispositifs incitatifs « 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) d'au moins 10 % 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 hebdomadaire au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. La loi « Aubry I » institue un autre dispositif d'aide incitant les entreprises à négocier une RTT d'au moins 10 % avant la baisse de la durée légale.

Dans les deux dispositifs incitatifs, les aides sont conditionnées par la signature d'une convention avec l'État, faisant suite à celle d'un accord entre partenaires sociaux. Chacun des deux dispositifs comprend deux volets : un volet « offensif » dans lequel les allègements de cotisations sociales sont subordonnés à une augmentation minimale des effectifs (6 % dans le cas « Aubry », pour une RTT de 10 %) ; un volet « défensif », dans lesquels les aides bénéficient aux unités qui réduisent la durée du travail afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciements économiques. Ces deux dispositifs représentaient environ 2,1 millions de salariés concernés à la fin du mois de septembre 2000.

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 (environ 600 000 salariés) qui ont réduit leur durée du travail sans pouvoir bénéficier d'allègement de cotisations sociales (entreprises non éligibles) et d'autre part, d'entreprises du secteur privé (plus de 1,7 million de salariés à la fin du mois de septembre 2000), 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 » (RTT minimum de 10 %, création ou préservation d'emplois d'au moins 6 % des effectifs concernés).

### *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 dont peut se calculer la durée effective, le nouveau régime des heures supplémentaires, et la garantie mensuelle du salaire pour les salariés payés au SMIC. Surtout, elle prévoit un allègement annuel unique de cotisations sociales, octroyé aux entreprises couvertes par un accord majoritaire sur une durée collective inférieure ou égale à 35 heures, sans condition sur l'ampleur de sa baisse. L'allègement se substitue, pour les entreprises à 35 heures, à la ristourne dégressive sur les salaires inférieurs à 1,3 SMIC, introduite en 1995, et est en partie cumulable avec les aides octroyées dans les dispositifs incitatifs « Robien » et « Aubry I ».