Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

DARES

Avril 2002 - N° 17.2

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE PASSAGE À 35 HEURES VU PAR LES EMPLOYEURS

Interrogés début 2001, les employeurs qui sont passés aux 35 heures estiment que les négociations ont plutôt amélioré le climat social dans leur établissement. Un quart des grands établissements a néanmoins connu une grève à cette occasion. Les conflits sont rares dans les petites unités, mais le mandatement, qui y concerne près d'un tiers des salariés, a parfois un impact plus durable au delà de la seule négociation sur la RTT. Les modalités de la RTT sont variées, mais son ampleur est en général assez forte, même pour les accords les plus récents. Pour la moitié des salariés, la modulation du temps de travail est prévue dans l'accord, mais dans la majorité des établissements concernés, elle n'est pas mise en pratique. Les employeurs estiment le plus souvent que l'impact net de la RTT sur l'emploi a été positif dans leur établissement. Ils apparaissent nettement plus réservés sur les conséquences économiques des 35 heures.

Interrogés en face à face par l'Institut BVA dans le cadre de l'enquête « Stratégies et attitudes des employeurs face à la RTT », réalisée fin 2000 et début 2001 pour la DARES, 783 responsables d'établissement fournissent un tableau précis des conditions dans lesquelles se sont déroulées la négociation et la mise en œuvre des 35 heures chez eux (encadrés 1 et 2). Ces établissements ont réduit la durée du travail dans le cadre de la loi Robien de 1996, de la première loi Aubry de juin 1998 ou de la loi Aubry 2 de janvier 2000. Certains sont passés aux 35 heures sans aides publiques avant 2000, ou n'étaient pas éligibles aux aides. Les autres responsables interrogés ne précisent pas exactement dans quel cadre juridique ils sont passés aux 35 heures.

Ministère de l'emploi
et de la solidarité

Le mandatement débouche rarement sur une représentation syndicale stabilisée

Les établissements passés à 35 heures à la suite d'un accord signé selon la procédure du mandatement rassemblent 11 % des salariés du champ de l'enquête (mais un quart pour les accords « Aubry 1 ») : il s'agit de petites unités sans présence syndicale préalable, où un salarié a été désigné (« mandaté ») par une organisation syndicale extérieure à l'entreprise pour négocier un accord de RTT (tableau 1).

Le mandatement d'un salarié dans une entreprise sans tradition syndicale amène-t-il des changements durables dans les relations sociales une fois la RTT négociée ? Si l'on entend par « changement durable » la cristallisation d'une représentation syndicale, ce n'est pas le cas : seulement 6 % des salariés concernés par le mandatement ont vu le signataire de l'accord de RTT se transformer par la suite en délégué syndical (tableau 2). En revanche, pour plus d'un quart des effectifs concernés par le mandatement, le salarié mandaté a gardé un contact avec l'organisation syndicale qui l'a désigné *(1)* ; et pour 30 %, le mandaté a continué à exercer des activités de négociation ou de concertation. Enfin, l'immense majorité (81 %) des mandatés ont été associés au suivi de l'accord et à la mise en place de la RTT.

Les négociations ont été moins conflictuelles chez les « pionniers » de la RTT

Les négociations dans le cadre du mandatement s'accompagnent rarement de conflit ouvert entre les salariés et la direction : grèves ou manifestations sont l'apanage des plus grands établissements, surtout quand ils sont dotés d'une représentation syndicale ancienne. Ainsi, moins de 3 % des salariés des établissements employant moins de 50 personnes ont connu une grève lors des négociations « 35 heures », contre 18 % de ceux qui

(1) - Rappelons qu'il s'agit ici des déclarations des employeurs. Pour 26 % des salariés, l'employeur ne sait pas si le mandaté a conservé des contacts avec le syndicat.

Tableau 1
Le mandatement concerne un salarié sur dix

En pourcentage

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Part des salariés couverts par le mandatement	3	23	5	6	2	**11**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 2
Les salariés mandatés ont souvent poursuivi des activités de représentation mais sont rarement devenus délégués syndicaux

En pourcentage de salariés concernés par chaque type d'activité du salarié mandaté

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Après la RTT le mandaté a :						
participé au suivi de la RTT	85	95	34	51	ns	**81**
négocié sur d'autres thèmes	35	16	0	16	ns	**14**
eu d'autres activités de négociation	28	28	31	36	ns	**30**
gardé des contacts avec le syndicat	15	32	10	12	ns	**27**
été désigné délégué syndical	10	6	8	2	ns	**6**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001 dans le cadre du mandatement.

Lecture : pour 81 % des salariés, le salarié mandaté a participé au suivi de la mise en place de la RTT ; pour 6 %, le mandaté est devenu délégué syndical.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 3
Les négociations les plus récentes ont été plus conflictuelles

En pourcentage de salariés concernés par chaque type de conflit durant la négociation RTT

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Grève, débrayage	3	5	20	18	35	**15**
Manifestation, pétition (sans grève)	5	4	10	6	14	**7**
Rumeur, mécontentement	10	25	18	28	29	**24**
Aucune tension	82	66	52	48	22	**54**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

travaillent dans de plus grandes unités. Au total, selon leurs employeurs, 15 % des salariés ont connu une grève dans leur établissement à l'occasion de la négociation « 35 heures » (tableau 3), 7 % ont connu un épisode revendicatif sans arrêt de travail (manifestation, pétition, etc.), et 24 % ont entendu des manifestations de mécontentement du type « rumeur ».

Les accords « pionniers » (Robien et Aubry 1) se sont déroulés dans un climat beaucoup plus serein que les accords plus récents : ainsi, selon les employeurs, une manifestation de mécontentement s'est produite pour plus de la moitié des salariés des accords « Aubry 2 » *(2)*. Ceci confirme les résultats de précédents travaux *(3)* qui avaient mis l'accent sur l'importance du contexte social de l'entreprise dans le choix de devancer la date d'abaissement de la durée légale à 35 heures. Au total, toujours selon les employeurs, pour un tiers des salariés la confiance entre la direction et le personnel s'est plutôt améliorée, alors qu'elle se serait dégradée pour un dixième d'entre eux (tableau 4).

La durée du travail a en général bien été réduite...

Dans les établissements signataires d'un accord de RTT, la durée effective du travail n'a pas toujours été véritablement réduite pour la catégorie majoritaire de salariés *(4)* : c'est le cas pour près d'un salarié sur 10 (tableau 5). Il s'agit surtout de petites unités, puisque la non-réduction du temps de travail concerne trois salariés sur dix dans les établissements de 5 à 20 salariés, alors que la RTT de la catégorie majoritaire est effective dans la quasi-totalité des plus grands établissements.

Une telle non-réduction s'observe surtout quand cette catégorie est composée de cadres, voire même de techniciens ou agents de maîtrise. De même, la RTT dans le cadre du volet défensif d'un accord « Robien » ou « Aubry 1 » est moins souvent effective : les établissements où la catégorie majoritaire a vu sa durée du travail inchangée regroupent dans ce cas de figure 20 % des salariés *(5)*.

Aux dires des employeurs des établissements passés à 35 heures, plus de deux salariés sur cinq ont connu une réduction réelle de leur durée du travail comprise entre 6 et 10 %, et un sur cinq a vu sa durée diminuer d'au moins 10 %. Les établissements Robien et Aubry 1 ont enregistré les plus fortes baisses (tableau 5). Dans

(2) - On ne peut pas exclure qu'il s'agisse en partie d'un effet de mémoire, lié à la plus grande ancienneté des faits dans le cas des accords « Robien ».

(3) - Voir Aucouturier A.-L., Coutrot T. (2000), « Prophètes en leur pays ; les pionniers des 35 heures et les autres », Travail et Emploi *n° 82, avril.*

(4) - Pour tenir compte du fait que les situations peuvent différer entre catégories de salariés à l'intérieur d'un établissement, on demandait à l'employeur de décrire la situation de « la catégorie majoritaire de salariés » dans l'établissement (celle qui compte le plus de salariés) et celle des cadres.

(5) - S'agissant des passages les plus anciens parmi ceux observés ici, on ne peut, là non plus, négliger les éventuels effets de mémoire, ou même les modifications survenues lors d'une renégociation des accords pour expliquer l'ampleur de ce phénomène.

Tableau 4

Les négociations « 35 heures » améliorent plutôt la confiance mutuelle

En pourcentage de salariés concernés

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
La confiance entre salariés et direction a été :						
améliorée	34	29	38	22	61	**33**
détériorée	5	10	7	13	5	**9**
inchangée	61	60	53	60	34	**56**
ne sait pas	0	1	2	5	0	**2**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 5

Diminution de la durée effective du temps de travail de la catégorie majoritaire de salariés

En pourcentage de salariés concernés

Stabilité ou baisse	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Inférieure à 2 %	8	13	4	10	3	**9**
De 2 à 6 %	8	12	34	26	57	**25**
De 6 à 10 %	61	45	40	44	19	**42**
10 % ou plus	21	29	15	17	20	**21**
Ne sait pas	2	1	7	3	1	**3**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

les plus grands établissements, peu de salariés ont vu leur durée du travail stagner, mais ils ont moins fréquemment connu de fortes réductions d'horaires : la RTT effective n'atteint 10 % ou plus que pour 2 salariés sur 10 dans les très grands établissements (500 et plus), contre 3 sur 10 dans ceux de 20 à 50 salariés.

...sauf pour les cadres des petits établissements

Les établissements où la durée du travail des cadres est restée stable emploient plus du tiers des salariés concernés par la RTT (tableau 6). Elle est même en augmentation dans 10 % des cas : des observations de terrain font parfois état d'un accroissement de la charge de travail de l'encadrement dû notamment à la gestion des plannings des salariés. Ces proportions dépendent peu du type d'accord signé, et davantage de la taille de l'établissement : c'est surtout dans les établissements de grande taille que la baisse de la durée du travail des cadres est effective, alors que pour les plus petites unités celle-ci est majoritairement stable, voire en hausse.

Enfin, la moitié des cadres environ est soumise au régime du forfait jours, pour des durées très concentrées autour du maximum de 217 journées prévu par les textes. La proportion des cadres au forfait parmi l'ensemble des cadres croît avec la taille de l'établissement : quatre sur dix dans les très petits, environ 60 % dans les plus grands.

La majorité des accords récents ont modifié le mode de décompte de la durée du travail

Si la réduction effective du temps de travail est souvent moindre que les 10 % résultant mécaniquement d'un passage de 39 à 35 heures, c'est, d'une part, parce que certaines branches et entreprises travaillaient déjà moins de 39 heures, et, d'autre part, parce que le mode de décompte du temps de travail a parfois été modifié : alors que la première loi Aubry imposait de conserver le même mode de décompte lors du passage à 35 heures, la seconde a levé cette contrainte. Des entreprises ont pu ainsi exclure certaines pauses du nouveau calcul du temps travaillé, en soustraire des temps de formation, modifier la prise en compte du temps de transport ou d'astreinte, ou décompter au titre de la RTT des jours accordés antérieurement à divers titres (ponts, jours d'ancienneté...). Toutes ces mesures visent à limiter l'ampleur effective de la réduction de la durée du travail tout en respectant formellement le passage à 35 heures.

Globalement, aux dires de leurs employeurs, la moitié des salariés des établissements passés à 35 heures n'ont pas connu ces pratiques. Les établissements Robien et Aubry 1, qui en prin-

Tableau 6
Évolution du temps de travail effectif de la majorité des cadres

En pourcentage de salariés concernés

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
La durée du travail des cadres :						
a augmenté	6	13	5	9	18	**10**
est restée stable	48	39	30	33	41	**36**
a diminué	45	46	60	56	40	**51**
Ne sait pas	1	2	5	2	1	**3**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 7
Modification du mode de décompte de la durée du travail

En pourcentage de salariés concernés

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Pauses seules	35	26	23	21	0	**22**
Pauses et jours préalablement accordés	0	10	6	16	48	**12**
Jours préalablement accordés	48	37	32	45	9	**40**
Temps de transport et jours préalablement accordés	4	3	2	5	0	**2**
Temps de transport seul	0	3	9	2	43	**6**
Autres combinaisons	13	21	28	11	0	**18**
Ensemble nouveaux modes de décompte	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Pas de nouveau mode de décompte	**77**	**61**	**35**	**37**	**77**	**51**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

cipe ne pouvaient introduire ces modifications, y ont moins recouru que les autres, mais ils l'ont néanmoins fait pour plus de 2 salariés sur 10 (dans les établissements Robien) voire pour quatre sur dix (établissements Aubry 1). Dans les accords les plus récents (Aubry 2), la proportion dépasse six salariés sur dix.

Dans les établissements qui ont introduit des modifications, 4 salariés sur 10 se sont vu imputer des jours préalablement accordés au titre du passage aux 35 heures (tableau 7). La deuxième formule la plus utilisée est l'exclusion de certaines pauses du décompte, seule (22 %) ou associée à la « banalisation » des jours particuliers (12 %). La remise en cause de la prise en compte du temps de transport intervient pour 6 % des salariés.

Les possibilités de jouer sur des modifications du décompte du temps travaillé dépendent beaucoup de facteurs organisationnels et donc indirectement de la taille des unités ; ainsi, la remise en cause de certains temps de pause intervient-elle plus souvent dans les établissements de grande taille.

La modulation du temps de travail concerne apparemment la moitié des salariés

Parmi les modalités diverses que peut prendre la RTT, la modulation du temps de travail et l'attribution de jours de congés supplémentaires sur l'année concernent, selon les employeurs, plus de la moitié des salariés des établissements passés à 35 heures ; viennent ensuite l'attribution hebdomadaire ou bimensuelle de jours de RTT (32 %) et la réduction quotidienne de la durée du travail (25 %). L'alternance régulière de semaines longues et courtes n'est appliquée qu'à 4 % des salariés (tableau 8).

Les établissements Robien ont utilisé la modulation pour la majorité de leurs salariés ; ils proposent moins souvent l'attribution annuelle de jours de congés, au contraire des accords Aubry 2.

La modulation serait plutôt pratiquée dans les unités de 5 à 20 salariés ; les établissements de plus grande taille (50 à 500 salariés) sont plus enclins à attribuer des jours supplémentaires sur l'année. La réduction sous forme de jours supplémentaires chaque semaine ou quinzaine est plus pratiquée dans les établissements petits et moyens ; l'application de la réduction quotidienne, quant à elle, dépend peu de la taille de l'établissement.

D'après leurs employeurs, plus de la moitié des salariés connaissent plusieurs modalités combinées de réduction du temps de travail pour passer à 35 heures. Mais la modulation, citée le plus fréquemment dans les combinaisons, semble souvent utilisée comme un instrument de flexibilité ponctuel plutôt que comme un mode régulier de gestion du temps lié à des activités saisonnières. Elle est souvent associée à d'autres formules, puisqu'elle n'est citée seule que pour 14 % des salariés. Elle apparaît plus souvent combinée avec des jours supplémentaires sur l'année (16 %), une réduction hebdomadaire ou bimensuelle (7 %) ou encore une réduction quotidienne (3 %). L'attribution de jours supplémentaires sur l'année, seuls (13 %) ou associés à des journées revenant à périodicité inframensuelle (5 %), constitue la deuxième modalité de réduction devant les réductions hebdomadaire, mensuelle ou quotidienne seules (8 % chacune).

La modulation évoquée par les employeurs n'est pas toujours mise en œuvre

Parmi les établissements qui déclarent avoir prévu la modulation du temps de travail comme modalité du passage à 35 heures, ceux qui disent avoir effectivement pratiqué des périodes hautes et basses au cours des douze mois précédant l'interrogation regroupent 40 % des salariés, et ceux qui n'ont connu à la date de l'enquête que des périodes hautes 7 %. Ce sont les établissements qui ont cité la modulation associée avec une ou plusieurs autres modalités de RTT qui sont les plus nombreux à ne

Tableau 8

Modalités de réduction de la durée du travail

En pourcentage de salariés concernés

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Modulation	56	49	54	47	59	**51**
Jours sur l'année	32	47	59	64	48	**53**
Semaines courtes et longues alternées	6	4	6	2	9	**5**
Journées hebdomadaires ou bi-mensuelles	29	32	25	33	49	**32**
Réduction quotidienne	16	22	25	24	41	**25**

Note : le total en colonne est supérieur à 100 car plusieurs modalités peuvent coexister dans le même établissement.
Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

pas l'avoir effectivement pratiquée ; il s'agit en particulier de ceux qui citent à la fois la modulation et des jours supplémentaires sur l'année comme modes de réduction de la durée. Vraisemblablement, pour une part, on observe dans les réponses des employeurs une confusion entre modulation (qui implique une alternance de périodes hautes et basses) et annualisation (qui signifie seulement un décompte annuel du temps de travail) ; pour une autre part, certains employeurs qui avaient bien prévu la possibilité de la modulation dans leur accord, ont renoncé à la mettre en œuvre en pratique.

Quand elle est effectivement appliquée, on observe en moyenne près de neuf périodes hautes et basses dérogeant à la durée de référence. Les plus grands établissements se distinguent très nettement de tous les autres avec un nombre moyen de quinze périodes ; l'écart moyen entre durées plafond et plancher pratiquées s'établit à environ 11 heures, soit moins que la différence théorique moyenne de 14 heures inscrite dans les accords de branche, d'entreprise ou d'établissement évoquant la modulation.

(6) - Pour de plus amples développements, voir Ulrich V. (2002), « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », Premières Synthèses, *n° 07.1, janvier 2002*

Les comptes épargne-temps sont encore peu alimentés

Les établissements qui, au début 2001, ouvrent à leur personnel la possibilité d'alimenter un compte épargne-temps avec des jours de RTT rassemblent 46 % des salariés passés à 35 heures. Cette proportion est croissante selon la taille de l'unité : 21 % pour les établissements de 5 à 20 salariés contre 62 % pour ceux de plus de 500 salariés. D'un point de vue sectoriel, les établissements relevant de la banque et de l'assurance se signalent par une adhésion massive au compte épargne-temps. Une forte présence de cadres ou de techniciens et agents de maîtrise dans l'effectif favorise aussi le recours à ce dispositif.

Les employeurs qui répondent que tous leurs salariés ont investi des jours dans leur compte emploient moins de 3 % des salariés, ceux pour qui seule une minorité de salariés l'a fait, 52 %, ceux qui parlent d'une majorité 15 %. Un salarié concerné sur trois n'avait donc pas alimenté un tel compte à la date de l'enquête. Là aussi, l'intensité du recours effectif au compte épargne temps va croissant avec la taille de l'établissement : les cas où une minorité au moins du personnel a épargné des jours de RTT concernent 38 % des salariés des petits établissements (moins de 20 salariés), mais près de 72 % dans les grandes unités ayant adopté le compte épargne-temps (tableau 9).

Les salariés à temps partiel : des évolutions contrastées du temps de travail

40 % des salariés passés à 35 heures dans des établissements qui emploient des salariés à temps partiel, appartiennent à des unités où ces derniers n'ont pas connu de modification de leur durée du travail, un tiers à des unités où le temps de travail des salariés à temps partiel a été réduit, et 22 % à des unités où il a augmenté, parfois même par un passage à temps complet (13 %). Les établissements « Robien » tendent à maintenir plus souvent les temps partiels à leur durée antérieure *(6)* (tableau 10). La durée du travail des salariés à temps partiel a surtout diminué dans les très grands établissements (500 et plus), est restée stable dans les petits (5 à 20) et a augmenté dans les établissements de taille intermédiaire (20 à 500).

Les effets de la RTT sur l'emploi : les employeurs reconnaissent des « effets d'aubaine »...

Entre la mise en œuvre de la RTT et la date de l'enquête, les établissements enquêtés ont en général accru leur effectif, ne serait-ce qu'à cause de la crois-

Tableau 9

Part des salariés ayant, selon leur employeur, effectivement alimenté un compte épargne-temps quand ils en avaient la possibilité

En pourcentage de salariés concernés

	5 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	Plus de 500 salariés	Ensemble
La totalité	0	7	2	3	**3**
Une majorité	3	8	12	21	**15**
Une minorité	39	37	54	53	**52**
Aucun	39	45	28	15	**24**
NSP	19	3	4	8	**6**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 10
Évolution de la durée du travail des salariés à temps partiel

En pourcentage de salariés concernés

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Passés à temps complet	3	15	9	10	29	**13**
Temps de travail en augmentation	1	6	17	5	7	**9**
Temps de travail stable	63	37	34	45	30	**39**
Temps de travail en diminution	31	35	33	32	34	**33**
Ne sait pas	2	7	7	8	0	**6**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

sance de leur activité. Ainsi, près de trois salariés sur quatre sont employés dans des établissements qui ont créé des emplois depuis la date de la RTT (tableau 11) *(7)*. Les autres établissements, soit n'ont embauché aucun salarié sur la période, soit n'ont embauché que pour remplacer des départs, mais sans créer de nouveaux postes de travail.

Parmi les établissements créateurs d'emplois, une minorité (employant 15 % des salariés de ces établissements) déclare que la RTT n'est pour rien dans ces créations d'emplois : en l'absence de réduction du temps de travail ils en auraient créé autant *(8)*. La perception des aides publiques s'apparente alors à un pur « effet d'aubaine ». La majorité (employant 52 % des salariés) reconnaît qu'une partie de ces créations d'emplois aurait eu lieu de toutes façons, mais une partie seulement (effet d'aubaine partielle). Enfin, le cas où l'employeur affirme que la RTT explique toutes les créations d'emplois regroupe un tiers des salariés de ces établissements créateurs d'emplois. Les établissements « non éligibles » (qui appartiennent à de grandes entreprises publiques) sont pour la plupart dans ce dernier cas, bien qu'ils ne bénéficient pas des aides. À l'inverse, les établissements « sans aide incitative » (qui ont réduit la durée du travail avant 2000 sans demander ou obtenir les aides) sont plus nombreux à indiquer que la RTT n'a eu aucun effet sur les créations d'emplois *(9)* (tableau 12).

(7) - Certains établissements « Aubry 2 » ont signé leur accord de RTT peu avant l'enquête et n'avaient pas encore eu le temps de réaliser toutes les embauches lors du passage de l'enquêteur.

(8) - Suite à une erreur informatique, cette question n'a pas été posée aux établissements ayant signé un accord en 2000 ou 2001 (encadré n°3) ; c'est pourquoi le tableau 12 ne comporte pas de colonne « Aubry 2 ».

(9) - Dans leur cas (comme pour les « non-éligibles ») on ne peut parler d'effet d'aubaine puisqu'ils ne bénéficiaient pas d'aides, du moins avant la loi Aubry 2, qui a octroyé « l'aide structurelle » à toutes les entreprises éligibles passées à 35 heures.

Tableau 11
Trois établissements sur quatre ont créé des emplois depuis la RTT

En pourcentage de l'emploi salarié de l'établissement

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Pas d'embauches à ce jour	8	8	8	26	13	**13**
Des embauches mais sans création d'emploi	7	7	17	15	5	**11**
Des créations nettes d'emploi	85	85	75	57	71	**74**
Ne sait pas	0	0	0	2	11	**2**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 12
Les effets d'aubaine n'expliquent qu'une part des créations d'emplois

En pourcentage de l'emploi salarié de l'établissement

« Sans la RTT, auriez-vous créé ces emplois ? »	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Non éligible	Ensemble (avant 2000)
Oui, en totalité	12	11	25	0	**15**
Oui, en partie	60	59	50	8	**52**
Non	24	27	24	92	**31**
Ne sait pas	4	3	2	0	**2**
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant 2000, et ayant créé des emplois après la RTT.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

... mais la RTT créerait selon eux de 4 à 5 % d'emplois supplémentaires

Une fois pris en compte ces effets d'aubaine, la grande majorité des employeurs *(10)* estime néanmoins que la RTT a contribué à l'accroissement de leurs effectifs. Ceux qui déclarent que la RTT a au total plutôt détruit des emplois chez eux n'emploient que 4 % des salariés de l'échantillon *(11)*; pour 17 %, l'impact estimé de la RTT sur l'emploi est nul, et pour 8 % l'employeur ne sait pas l'évaluer. Restent donc 71 % de salariés dont l'employeur juge positif l'impact de la RTT sur l'emploi dans son établissement.

En moyenne, l'effet net de la RTT sur l'emploi est évalué par les employeurs à 4,5 % *(12)* de leur effectif pour les accords signés avant le 1er janvier 2000 (tableau 13).

Ces employeurs signalent en moyenne une hausse de 7 % de leur effectif entre la mise en œuvre de la RTT et la date de l'enquête : ils attribuent donc approximativement les deux tiers de ces créations d'emplois à la réduction du temps de travail. L'effet net le plus important est signalé pour les accords « Robien » (6,9 %), alors que les accords sans aide incitative n'auraient créé que 2,8 % d'emplois supplémentaires. Une estimation pour les accords Aubry 2 (encadré 3), bien que fragile, aboutit à une évaluation de 3,4 % d'effet net sur l'emploi.

Ces évaluations résultant des déclarations des employeurs sont légèrement plus faibles mais très concordantes avec les estimations de la DARES, établies avec des sources et des méthodes pourtant tout à fait différentes *(13)*.

L'impact économique de la RTT apparaît négatif à beaucoup d'employeurs

Si les employeurs estiment que la RTT leur a permis de créer des emplois, ils sont beaucoup plus

(10) - La question posée était : « à votre avis, quel a été l'impact de la RTT sur les effectifs de votre établissement ? ». Certains employeurs qui n'ont pas créé d'emplois estiment néanmoins que la RTT a eu un effet bénéfique sur l'emploi dans leur établissement, en permettant d'éviter des réductions d'effectif (ils emploient 10 % des salariés de l'échantillon).

(11) - Ces employeurs évaluent en moyenne à -5 % l'effet de la RTT sur leurs effectifs.

(12) - Et à 7,4 % pour les établissements qui estiment que l'effet net est positif.

(13) - Fiole M., Passeron V., Roger M. (2000), « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », Documents d'études de la DARES, n° 35, janvier ; Passeron V. (2002), « 35 heures : 3 ans de mise en oeuvre du dispositif " Aubry 1 " », Premières Synthèses, *n° 06.2, février.*

Tableau 13

L'effet net de la RTT sur l'emploi selon les employeurs

En pourcentage de l'emploi salarié de l'établissement

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Non éligible	Ensemble (avant 2000)
Hausse des effectifs après RTT	8,0	9,0	4,3	4,5	**6,8**
Effet net de la RTT	6,9	5,4	2,8	4,0	**4,5**
Nombre de répondants	*97*	*340*	*75*	*44*	***478***

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant 2000.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

Tableau 14

Les impacts économiques de la RTT sur leur établissement selon les employeurs

(soldes d'opinion, en points)

	Robien	Aubry 1	Sans aide incitative	Aubry 2	Non éligible	Ensemble
Variables organisationnelles						
Durée d'utilisation des équipements	18	10	9	1	-5	**+8**
Polyvalence	73	46	45	48	42	**+46**
Réactivité	-16	-14	-16	-12	-2	**-13**
Qualité	13	-9	-15	-9	-25	**-11**
Respect des délais	-1	-24	-25	-20	-16	**-21**
Variables monétaires						
Chiffre d'affaires	3	-10	-5	-20	2	**-9**
Productivité	-4	17	21	5	30	**+15**
Coût de la main-d'œuvre	-50	-75	-73	-81	-75	**-75**
Coûts de gestion	5	-49	-72	-40	-20	**-47**
Rentabilité	-32	-38	-57	-50	-19	**-44**
Situation économique globale	*-2*	*-21*	*-20*	*-41*	*-5*	*-23*

Champ : établissements de 5 salariés ou plus, ayant réduit la durée du travail avant février 2001.

Source : DARES-BVA, enquête « 1000 ».

réservés sur les autres conséquences économiques du processus. Ceux qui jugent positif l'impact de la RTT sur la situation économique globale de leur établissement n'emploient que 5 % des salariés, contre 28 % pour ceux qui le jugent négatif. Le solde d'opinion des employeurs vis-à-vis de cet impact économique est donc négatif de -23 points (tableau 14). La perception des employeurs est massivement négative pour les coûts salariaux (-75 points), les coûts de gestion de l'organisation (-47 points) et la rentabilité (-44 points). Elle est en revanche positive pour la durée d'utilisation des équipements (+8 points), la productivité (+15 points) et surtout la polyvalence des salariés (+ 46 points). La qualité et la réactivité des entreprises sont moins affectées, mais les soldes sont là encore plutôt négatifs.

Les signataires d'accords Robien se distinguent par des appréciations systématiquement plus positives des impacts économiques de la RTT. Ils sont pratiquement aussi nombreux à juger positif son impact économique sur leur établissement qu'à l'estimer négatif. En revanche les signataires des accords les plus récents (Aubry 2) sont nettement plus pessimistes. Il est difficile de dire dans quelle mesure ces appréciations sont influencées par des jugements a priori sur la réduction du temps de travail : on sait que les « pionniers » de la RTT en étaient souvent de chauds partisans, alors que les « attentistes » lui étaient (et demeurent) hostiles *(14)*. Mais il est également possible que ces jugements a priori reflètent, au moins pour partie, des conditions économiques ou sociales différentes entre entreprises.

Mathieu BUNEL
(GATE-CNRS)
Université Lyon II,

Thomas COUTROT,
Serge ZILBERMAN
(DARES).

---

(14) - Voir Aucouturier A.-L., Coutrot T. (2000), op.cit.

Encadré 1

L'ENQUÊTE

L'enquête « Attitudes et stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail » (dite aussi enquête « 1000 ») a été menée pour la DARES par l'institut BVA de décembre 2000 à mars 2001 auprès de 977 chefs d'établissement lors d'entretiens en face-à-face d'une durée moyenne d'une heure. Cette méthodologie, à l'instar de l'enquête REPONSE et de l'enquête « 500 » *(1)*, procure à cette enquête un statut intermédiaire entre étude monographique et enquête statistique de grande ampleur. Ainsi, elle a permis de recueillir des informations détaillées sur l'environnement économique, sur les relations sociales, sur les caractéristiques de la main-d'œuvre et sur l'organisation des établissements. L'ensemble de ces éléments permettent d'apporter un éclairage sur les stratégies de gestion et d'organisation du temps de travail des employeurs. Cette enquête constitue donc un outil d'évaluation des effets des politiques de RTT, non seulement en termes de volume d'emplois créés, mais surtout, plus généralement, en termes de changements organisationnels, de processus de négociation et de performance économique.

Afin de prendre en compte la diversité des situations, l'échantillon a été contraint de façon à interroger un certain nombre d'établissements ayant signé soit un accord Robien, soit un accord dans le cadre de la loi « Aubry 1 » (juin 1998), soit des accords « sans aide incitative » (parfois appelés « Aubry 2 précurseurs »), soit enfin des accords signés par des établissements non éligibles aux aides structurelles et incitatives. Le reste de l'échantillon comporte des établissements Aubry 2 (216) et des établissements n'ayant pas encore signé d'accords de RTT (194), qu'ils soient en cours de négociation ou non.

Les résultats sont ici présentés avec une pondération prenant en compte non pas le nombre d'établissements, mais le nombre de salariés employés dans les établissements. En effet l'échantillon comporte un faible nombre de petits établissements (87 établissements de 5 à 19 salariés), dont les pondérations sont par conséquent très élevées pour qu'ils représentent les (nombreux) établissements de leur strate. Ceci leur confère un poids considérable dans les résultats établis en proportion d'établissements, alors que leurs comportements peuvent être parfois assez atypiques. Ce poids est très relativisé quand on considère, comme ici, les proportions de salariés concernés par les différents comportements observés.

---

(1) - Voir Coutrot T. Malan A. (1996), « L'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise. Bilan critique d'une opération nouvelle », Travail et Emploi *n°66, 1/96 et Aucouturier A.L., Coutrot-T. (2000), op. cit.*

Encadré 2

LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS LÉGISLATIFS SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Robien

La Loi du 11 juin 1996, dite loi Robien, repose sur des allégements de cotisations sociales patronales proportionnels au salaire, accordés pour une période de sept ans, en vue d'inciter les entreprises à mettre en place une réduction du temps de travail. Ce dispositif comprend deux volets : l'un offensif vise à créer de nouveaux emplois, l'autre défensif destiné à éviter les licenciements. Dans le *volet offensif* l'entreprise bénéficie des allégements si elle s'engage à réduire son temps de travail d'au moins 10 % (ou d'au moins 15 % pour un allégement majoré) et à accroître son effectif dans les mêmes proportions. Le *volet défensif* concerne les entreprises qui projettent des licenciements économiques, et qui s'engagent à maintenir l'emploi pendant une durée déterminée par le biais d'une réduction du temps de travail d'au moins 10 %.

Aubry 1

La loi Robien est abrogée par la loi du 13 juin 1998, dite loi Aubry 1, qui fixe la durée légale à 35 heures au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres. Cette loi propose également un système d'incitation aux entreprises qui anticipent l'échéance de la baisse de la durée légale. Le principe de la loi Aubry 1 est proche de celui de la loi Robien. Elle octroie une réduction forfaitaire de cotisations sociales allant de 9 000 à 5 000 francs (1 372 à 762 euros) selon la date d'entrée dans le dispositif pour une baisse du temps de travail de 10 % sans modification du mode de calcul des horaires de travail (pauses ou jours de congés). Dans le cadre *offensif* de la loi, le versement des aides est conditionné à des créations d'emplois d'au moins 6 %. Dans le cadre *défensif*, les allégements de cotisations visent à éviter tout ou partie des licenciements économiques.

Aubry 2

Afin de faciliter le passage aux 35 heures la loi du 19 janvier 2000 offre une aide structurelle qui repose sur un allégement unique de cotisations sociales dégressif en fonction du salaire. Cette aide inclut une partie directement liée à la RTT et un complément visant à réduire le coût du travail peu qualifié. En juillet 2000 cet allégement représentait en moyenne 7 000 francs (1 067 euros) par salarié et par an et variait entre 21 500 francs (3 278 euros) pour un salariés au SMIC et 4 000 francs (610 euros) pour un salarié dont la rémunération est supérieure ou égale à 1,8 SMIC. Ces allégements sont cumulables avec les aides des lois Robien et Aubry 1 et ils sont majorés pour les entreprises dont la durée collective est inférieure à 35 heures. Le législateur conditionne le versement de l'aide à l'existence d'un accord majoritaire et/ou d'un référendum, au respect de la garantie mensuelle de salaire et à l'indication de l'effet de la RTT sur l'emploi.

Sans aide incitative

Les entreprises passées aux 35 heures avant janvier 2000 mais n'ayant pas bénéficié des aides incitatives Robien et Aubry 1 sont éligibles au même titre que les entreprises Robien et Aubry 1 à l'aide structurelle prévue par la loi du 19 janvier 2000.

Non éligibles

Un certain nombre d'entreprises financées majoritairement par l'État ont été exclues de l'aide. Ces entreprises non éligibles aux aides incitatives et structurelles auxquelles appartiennent 45 établissements enquêtés sont précisées dans le décret n°2000-83 du 31/01/2000 relatif au champ de l'allégement de cotisations sociales prévu par l'article L 241-13-1 du code de la sécurité sociale. En font partie : Électricité de France, Gaz de France, La Poste et la Banque de France.

Encadré 3

L'ÉVALUATION DE L'EFFET NET DE LA RTT SUR L'EMPLOI POUR LES ACCORDS « AUBRY 2 »

Par suite d'une erreur dans la programmation CAPI des filtres du questionnaire, on ne dispose de l'évaluation par l'employeur de l'effet net de la RTT sur l'emploi que pour les accords signés avant 2000. Pour les accords postérieurs au 1er janvier 2000, on connaît l'effet brut (l'accroissement des effectifs depuis la RTT) mais pas l'évaluation de l'effet net. On a adopté une méthode économétrique d'imputation des effets nets à partir de l'effet brut signalé par l'employeur et d'informations pertinentes issues d'autres parties du questionnaire.

En effet, l'étude des accords « avant 2000 » montre une cohérence assez forte dans les réponses des employeurs concernant effet brut et effet net sur l'emploi de la RTT. La démarche consiste à estimer économétriquement la relation entre ces deux effets sur ces accords, et à en déduire une estimation de ce qu'aurait été l'évaluation des signataires « 2000 ». Comme le montre l'équation A, l'effet net évalué par l'employeur, dépend de plusieurs facteurs :

- l'effet brut (accroissement de l'emploi depuis la RTT) (variable *heff*)

- la croissance antérieure de l'emploi (les établissements qui ont connu une stabilité (*stabempl*) ou une baisse globale (*baisempl*) de l'emploi depuis 3 ans évaluent en moyenne un effet net peu différent de l'effet brut, alors que ceux qui ont connu une croissance de l'emploi sur moyen terme jugent, de façon correcte, que l'effet net est nettement plus faible que l'effet brut) ;

- l'ampleur de la RTT effective (une RTT importante tend à accroître l'effet net par rapport à une RTT « fictive ») ;

- les anticipations en matière d'évolution de l'emploi dans les trois années à venir (*mauvesp* indique une anticipation négative) ; ces anticipations ont toutes chances d'être corrélées avec l'évaluation de l'effet net de la RTT pour les accords les plus récents ;

- le choc que la RTT représente sur l'activité de l'établissement (un choc négatif sur la productivité (*producm*) et sur la situation économique globale de l'entreprise (*ecom*) réduit l'effet net) ;

- un développement de l'emploi précaire (*cdd*) peut affecter l'appréciation de l'effet d'aubaine (l'employeur n'étant pas certain de la pérennité de ces nouveaux emplois) ;

- l'affirmation que sans la RTT l'établissement aurait réduit son effectif (alors qu'il est resté stable) (variable *sauv*) ;

- un *a priori* idéologique favorable de l'employeur par rapport à la politique de RTT peut influer positivement sur son appréciation de l'effet net (variables *ok1* et *ok2*, qui indiquent que le répondant est tout à fait ou plutôt d'accord avec l'affirmation « la RTT peut contribuer à la réduction du chômage »).

Equation A :

efnet = 3.11*** *(1)* + (0.126***. heff) + (0.18***. rtte) - (2.44***. mauvesp) - (2.87***. stabempl) - (1.76***. baissempl) - (1.72***. producm) - (0.89**. ecom) - (1.12***. cdd) + (2.51***. ok1) + (1.92***. ok2) + (2.89. sauv) ; $r^2 = 0,26$; SCE = 4,71

*(1) - Le symbole * (resp. ** et ***) indique un coefficient significatif à 10 % (resp. 5 et 1 %).*

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 : 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) **110 Euros**. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.