



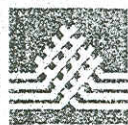
PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES 35 HEURES, L'EMPLOI ET LES SALAIRES

QUATRE ans après l'adoption de la loi « Robien », deux ans et demi après celle de la loi « Aubry I », il est maintenant possible d'analyser les premiers effets de ces deux dispositifs d'incitation à la réduction du temps de travail. Les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), qui portent sur la durée du travail, les salaires et l'emploi, permettent de confronter les évolutions observées dans les entreprises engagées dans chacun des deux dispositifs à celles des autres entreprises.

Environ un trimestre après la signature de l'accord, les entreprises pionnières mettent effectivement en œuvre la réduction du temps de travail, et déclarent une baisse de la durée collective hebdomadaire de l'ordre de 10 %. Au cours des deux trimestres qui suivent l'accord, les entreprises concernées par le volet offensif des dispositifs embauchent un nombre de salariés conforme aux engagements contractés. Comparés aux établissements restés à 39 heures, les établissements *Robien* ou *Aubry* ont connu par le passé une dynamique de l'emploi plus rapide ; en tenant compte de cette spécificité, les premières évaluations permettent d'estimer un effet net de la réduction du temps de travail sur l'emploi de l'ordre de 6 % à 7 % sur deux ans.

Par ailleurs, on observe dans ces entreprises une augmentation moins importante des salaires de base, la différence avec les autres étant de l'ordre de 1 % sur deux ans. Avec les gains de productivité et les allègements de cotisations sociales, cette modération salariale participe à l'équilibre du financement de la réduction du temps de travail. Celle-ci est aussi l'occasion de procéder à des réorganisations dans la gestion de la main-d'œuvre : utilisation accrue de la modulation des horaires, diminution des heures supplémentaires, recours moins important à l'emploi à durée limitée.



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, plus de 4,3 millions de salariés sont concernés par un accord de RTT au premier septembre 2000 (tableau 1 et encadré 1).

Des travaux d'évaluation *ex ante* à caractère macroéconomique ont

décrit les effets potentiels d'une RTT sur l'emploi et les conditions nécessaires à la réussite d'une telle politique (1). Dans le cas des entreprises entrées dans l'un des deux dispositifs d'incitation à la RTT, les modalités de mise en œuvre, ainsi que les conséquences en termes de durée du travail, de salaires et d'emploi peuvent être appréciées à partir des engagements contractés lors de la signature d'une convention avec l'État (2).

Au-delà des intentions, il est aussi possible d'effectuer de pre-

mières évaluations *ex post* à partir des enquêtes conjoncturelles portant sur l'emploi, la durée du travail et les salaires (enquêtes trimestrielles « Acemo » de la Dares). L'analyse de l'évolution des principaux indicateurs mesurés après la mise en œuvre de la RTT, en comparant les établissements entrés dans l'un des dispositifs aux établissements restés à 39 heures, permet ainsi de confronter la pertinence des évaluations *ex ante* au cas de ces entreprises « pionnières ».

Tableau 1

Accords signés dans le cadre des lois « Robien » et « Aubry »

| | | Au 1 ^{er} janv. 2000 | Au 1 ^{er} sept. 2000 |
|------------|---|-------------------------------|-------------------------------|
| Loi Robien | Accords | 2 953 | 2 953 |
| | Effectifs concernés | 280 000 | 280 000 |
| | Embauches prévues ou licenciements évités | 33 600 | 33 600 |
| Loi Aubry | Accords visant à l'aide incitative | 27 502 | 28 649 |
| | Effectifs concernés | 1 838 000 | 1 851 000 |
| | Embauches prévues ou licenciements évités | 142 200 | 143 900 |
| | Accords d'entreprises éligibles ne visant pas à l'aide incitative | 1 042 | 8 856 |
| | Effectifs concernés | 706 000 | 1 604 000 |
| | Embauches prévues ou licenciements évités | 24 700 | 63 600 |
| | Accords d'entreprises non éligibles à l'aide incitative | 9 | 13 |
| | Effectifs concernés | 600 000 | 607 000 |
| | Embauches prévues ou licenciements évités | 18 900 | 19 300 |
| Ensemble | Accords | 31 506 | 41 471 |
| | Effectifs concernés | 3 424 000 | 4 342 000 |
| | Embauches prévues ou licenciements évités | 219 380 | 260 300 |

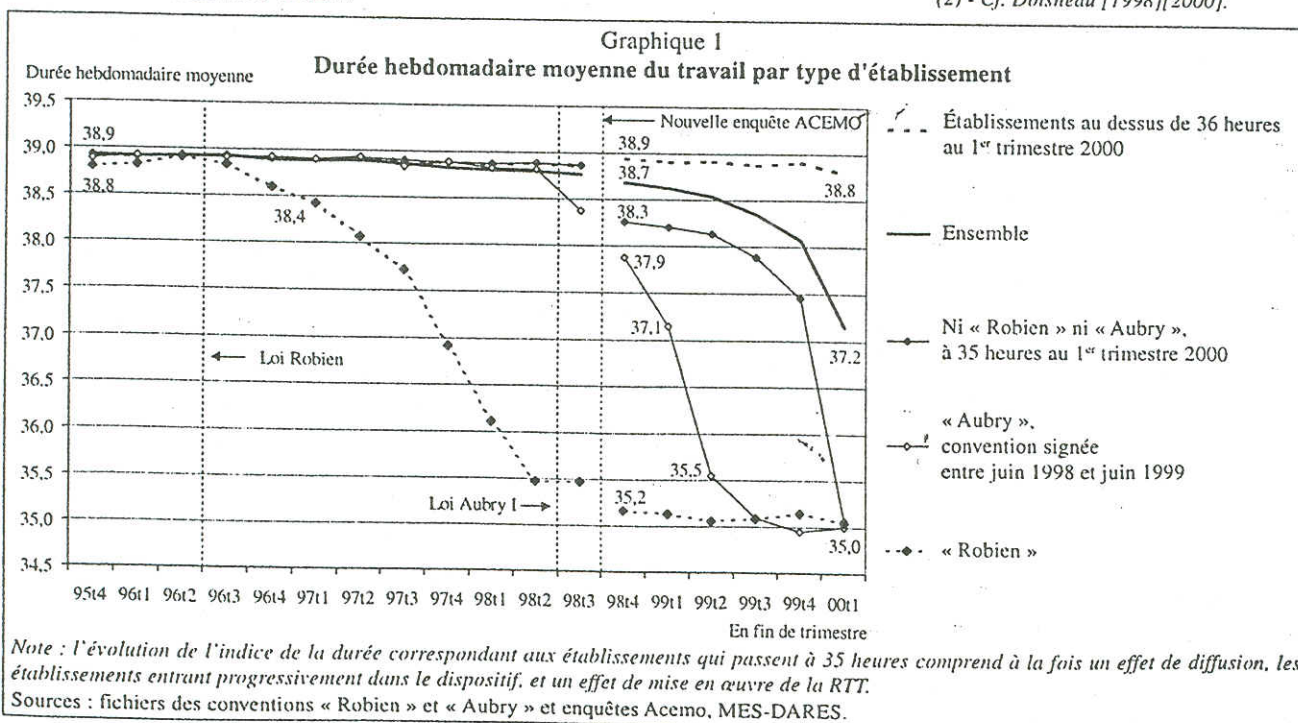
Source : MES-DARES, MES-DGEFP.

Une réduction de 2 heures de la durée collective du travail, en quatre ans

Selon les enquêtes Acemo trimestrielles, la durée du travail hebdomadaire offerte aux salariés à temps complet par les entreprises de 10 salariés ou plus est passée en moyenne, de 38,9 heures au 1^{er} trimestre 1996, à 37,2 heures au 1^{er} trimestre 2000 et à 36,9 heures au 2^{ème} trimestre 2000. Alors que cet indicateur était pratiquement stable depuis la fixation à 39 heu-

(1) - Cf. encadré 2 et DARES [1998].

(2) - Cf. Doisneau [1998][2000].



res de la durée légale en 1982, sa forte diminution est la conséquence du passage à 35 heures des différentes générations d'entreprises (graphique 1).

De juin 1996 à mars 2000, la baisse de 39 à 35 heures de la durée collective dans les établissements *Robien* contribue pour 0,1 heure à la diminution. Puis les établissements *Aubry* signataires d'une convention incitative entre juin 1998 et juin 1999 (3), participent pour 0,3 heure à la diminution globale. Enfin, les autres établissements, qui bénéficient ultérieurement de l'aide incitative ou ne la demandent pas, et qui affichent une durée collective de 35 heures à la fin du 1^{er} trimestre 2000 (4), expliquent la plus grande part de la réduction (1,4 heure). Chacune de ces générations contribue selon son poids à la diminution de l'indicateur moyen, alors que la durée collective des entreprises non encore passées à 35 heures est relativement stable en moyenne.

Près de la moitié des salariés à temps complet sont « passés aux 35 heures » dans les entreprises de 10 salariés ou plus

La baisse de la durée collective moyenne du travail résulte de l'augmentation du nombre de salariés concernés par une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 35 heures. Selon l'enquête Acemo portant sur la fin du 1^{er} trimestre 2000, 4 millions de salariés à temps complet sont dans ce cas, soit 42 % dans le champ des entreprises de 10 salariés ou plus (graphique 2). Les résultats du 2^{ème} trimestre 2000 portent ce chiffre à 49 %.

Avant la mise en place des dispositifs incitatifs, le nombre de salariés à temps complet dont la durée collective était inférieure ou égale à 35 heures, est estimé à 240 000 dans le champ des enquê-

tes Acemo (5) : la plupart travaillaient dans des équipes postées en continu ou dans des entreprises publiques. Ce nombre augmente ensuite, avec la mise en œuvre dans les entreprises concernées du dispositif d'aide *Robien*, entre le 3^{ème} trimestre 1996 et le 3^{ème} trimestre 1998, puis du dispositif incitatif *Aubry*. L'accroissement du nombre d'accords de RTT ne visant pas l'aide, par anticipation ou mise en conformité avec la nouvelle durée légale de 35 heures pour les établissements de plus de 20 salariés, contribue au reste de cette diffusion.

2 millions de nouveaux salariés « à 35 heures » au cours du seul 1^{er} trimestre 2000

Le rythme de baisse de la durée collective du travail s'est fortement accéléré au cours du 1^{er} trimestre 2000 (-0,9 heure), en lien avec le passage à une durée collective réduite de près de 2 millions de salariés à temps complet. Cette montée en charge correspond à celle du nombre d'accords déposés auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la forma-

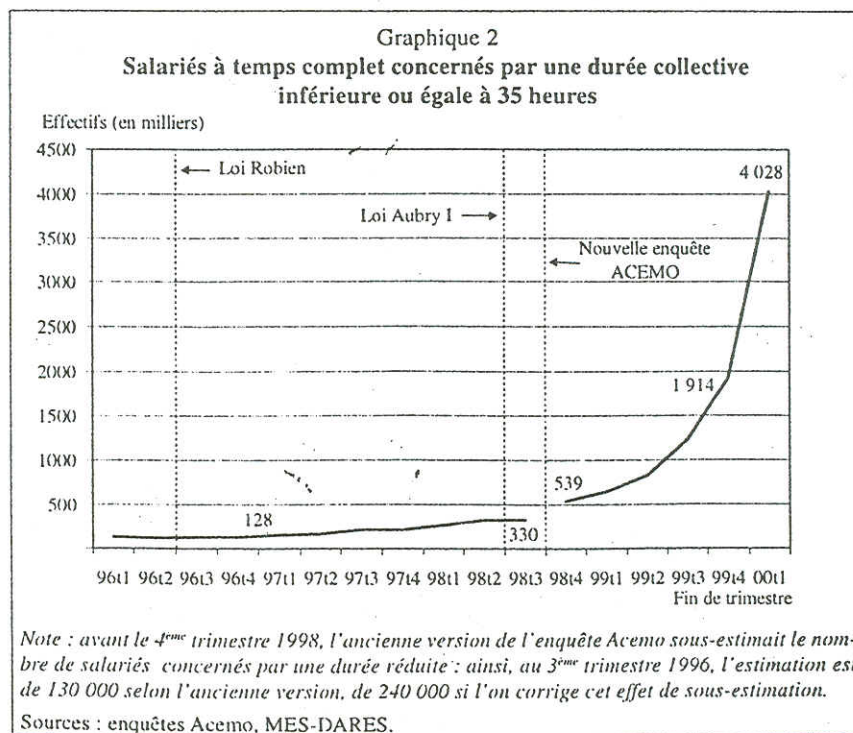
tion professionnelle, en tenant compte de la réduction au cours du temps des délais existant entre la date de signature d'un accord et celle de sa mise en œuvre : de l'ordre de trois mois pour les établissements signataires d'un accord avant le 4^{ème} trimestre 1999, d'environ un mois pour les autres (6).

(3) - Compte tenu des délais nécessaires pour agréer les accords puis enregistrer les nombreuses conventions *Aubry*, les résultats détaillés de cette étude ne portent que sur les premières générations d'établissements signataires de ce dispositif.

(4) - Pour un certain nombre d'entreprises non concernées par un dispositif d'aide incitative, la baisse de 39 à 35 heures (-10,3 %) de la durée collective, déclarée dans les enquêtes Acemo, peut provenir pour partie de modifications du mode de décompte de la durée (exclusion de pauses ou de jours fériés par exemple) ; la baisse effective de la durée collective est alors inférieure à 10 % (cf. Passeron [2000] et encadré 2).

(5) - L'ancienne version de l'enquête sous estimait d'environ 110 000 le nombre de salariés concernés par une durée inférieure ou égale à 35 heures, d'où l'écart entre cette estimation et les résultats présentés en graphique 2.

(6) - Cette réduction des délais peut s'expliquer par la baisse de la durée légale et par le souhait de ne pas bonifier les heures supplémentaires et de bénéficier le plus rapidement possible des allègements de cotisation prévus par la loi « *Aubry II* » de janvier 2000. Auparavant, les aides incitatives étaient accordées pour cinq ans et le maintien à 39 heures n'entraînait pas de surcoût.



Les effets sur l'emploi de la baisse de la durée du travail et les réorganisations qu'elle engendre ne sont pas instantanés ; on observe des gains transitoires de productivité le temps que toutes les embauches imputables à la RTT soient réalisées. Des calculs effectués à partir des seuls établissements *Robien offensif* font apparaître des délais de l'ordre de deux trimestres en moyenne entre l'accord et la réalisation de toutes les embauches.

Les créations d'emplois dans les établissements *Robien offensif* apparaissent conformes aux engagements pris

Selon les enquêtes trimestrielles Acemo, le niveau de l'emploi a nettement augmenté dans les établissements *Robien offensif* au cours des deux années suivant l'in-

troduction du dispositif. Partant d'une base 100 au 3^{ème} trimestre 1996, les effectifs de ces établissements atteignent l'indice 111,0 au 3^{ème} trimestre 1998, soit une hausse presque équivalente aux engagements pris lors des accords (12 %). Sur la même période, l'indice de l'évolution de l'emploi dans les autres établissements atteint 98,7 (graphique 3) ; la différence est donc de l'ordre de 12 points. Les établissements concernés par le volet défensif du dispositif restent en revanche sur une pente négative, ce qui tient au fait que la réduction du temps de travail peut ne pas couvrir l'ensemble des licenciements économiques initialement annoncés dans les plans sociaux (7).

La forte hausse des effectifs dans les établissements *Robien offensif* intègre toutefois une composante relative à l'évolution qui se serait produite en l'absence de RTT. Pour estimer les effets nets sur l'emploi, c'est-à-dire imputables à la seule RTT, il faut tenir compte de la dynamique particulière des établissements engagés. Pour ce faire, on étudie l'évolution des effectifs dans

les établissements non concernés par la RTT et qui ont une structure par taille et secteur d'activité identique à celle des établissements *Robien offensif* : partant d'une base 100 au 3^{ème} trimestre 1996, ceux-ci atteignent l'indice 101,5 au 3^{ème} trimestre 1998. L'écart avec les établissements *Robien offensif* est alors de 9,3 points.

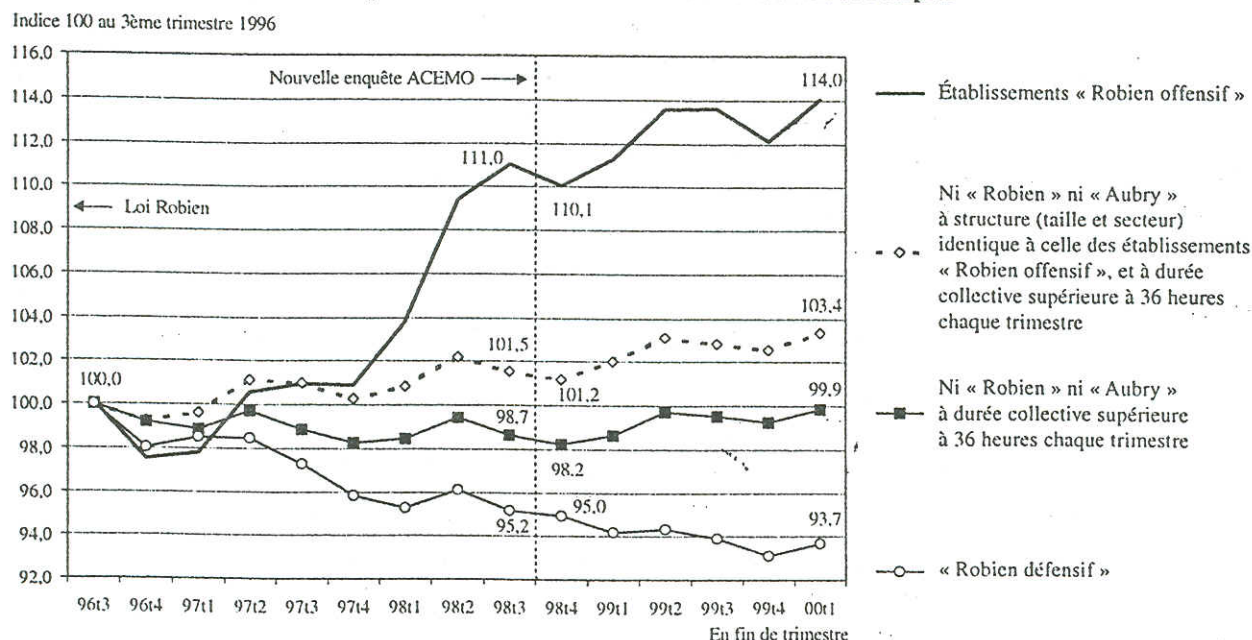
Des effets nets sur l'emploi de l'ordre de 6 % à 7 % sur deux ans

Par ailleurs, l'analyse des évolutions passées des effectifs, sur la base des fichiers des établissements affiliés à l'Unedic (encadré 3), montre que les accords *Robien offensif* sont signés par des établissements dans lesquels la croissance de l'emploi était particulièrement dynamique avant la mise en œuvre de la RTT ; avant 1996, la différence d'évolution de l'emploi entre les établissements *Robien offensif* et les autres établissements, à structure par taille et secteur d'activité donnée, était déjà de l'ordre de +1,5 point par an (8). La

(7) - Pour cette raison et du fait du trop faible nombre d'entreprises dans le volet défensif des dispositifs incitatifs Robien et Aubry, seuls les effets des volets « offensif » sont plus précisément étudiés.

(8) - Cf. Fiolo, Passeron et Roger [2000].

Graphique 3
Dispositif « Robien » : indicateur de l'évolution de l'emploi



Note : indice de l'emploi total, à champ constant glissant. L'évolution de l'indice comprend à la fois un effet de diffusion, les établissements entrant progressivement dans le dispositif et un effet de mise en œuvre de la RTT.

Sources : fichier des conventions « Robien » et enquêtes Acemo. MES-DARES.

croissance de l'emploi de 11,0 % des établissements engagés dans le dispositif *Robien offensif* doit donc être comparée à l'évolution qu'expliquent d'une part les caractéristiques de taille et de secteur (+1,5 % sur deux ans), et d'autre part la dynamique particulière d'emploi dans ces établissements (+3,0 % sur deux ans).

La différence, de l'ordre de 6 % à 7 % (9), peut être une première estimation de l'effet net sur l'emploi du dispositif *Robien offensif*. Selon des calculs issus d'une seconde méthode plus précise tenant compte d'autres caractéristiques spécifiques des établissements qui ont choisi ce dispositif (comme la proportion de salariés à temps partiel, le taux d'intérim ou de CDD,

(9) - Compte tenu de la saisonnalité des effectifs des établissements étudiés, le calcul doit être mené sur deux trimestres identiques à des années différentes. Il vaut 6,2 % si la période de comparaison débute au 3^{ème} trimestre 1996, 7,5 % si la période débute au 4^{ème} trimestre 1996.

(10) - Cette méthode repose sur la prise en compte du biais de sélection, c'est-à-dire de la probabilité de participer au dispositif calculée grâce à un modèle logit. Cf. Firole, Passeron et Roger [2000].

le niveau des salaires ouvriers), cet effet net est estimé à 7,2 % sur deux ans (10). Par la suite, l'évolution du nombre de salariés dans les établissements *Robien offensifs* suit une tendance supérieure à celle des établissements dont la durée collective est supérieure à 36 heures (de 1,3 point sur un an, au 3^{ème} trimestre 1999). Sur trois ans l'évaluation d'un effet net sur l'emploi reste donc identique, de l'ordre de 6 % à 7 %.

Des effets nets sur l'emploi comparables à court terme dans les dispositifs d'incitation *Robien* et *Aubry*

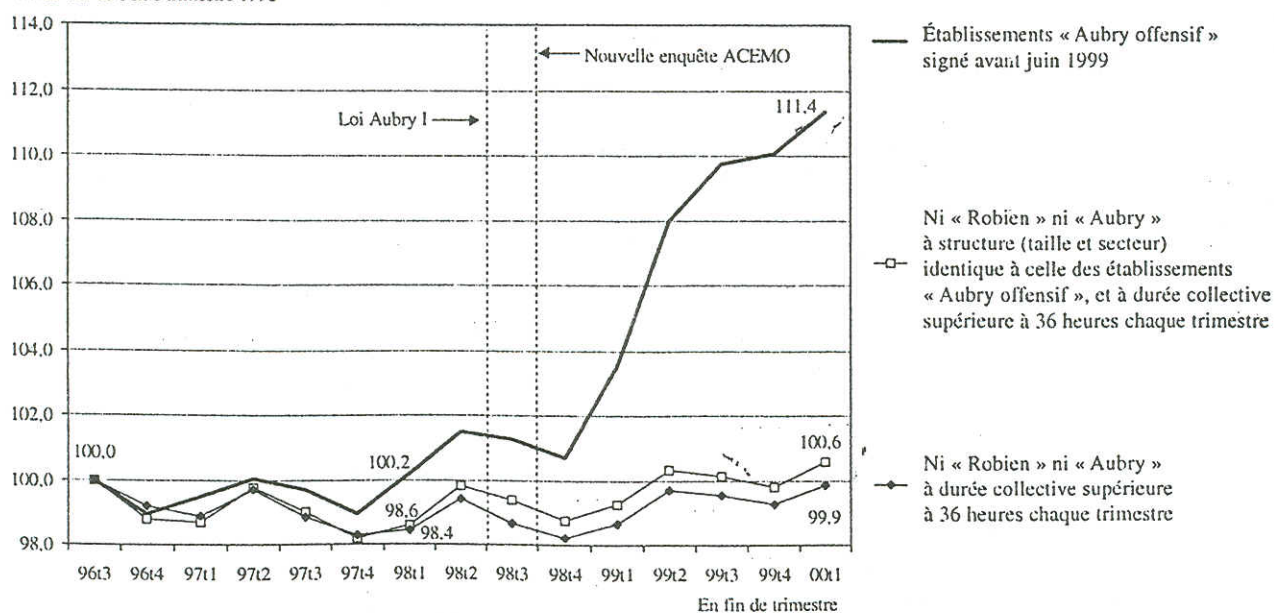
Au 1^{er} trimestre 2000, par rapport au 1^{er} trimestre 1998, la variation des effectifs dans les établissements *Aubry offensif* signataires avant juin 1999, est de 11,1 % (graphique 4). Sur la même période, l'évolution des effectifs dans les autres établissements ayant une même structure par taille et secteur, et qui ont gardé une durée collective supérieure à 36 heures, est de +2,0 %.

Comme les établissements *Robien*, ces établissements sont toutefois sur une tendance particulière d'évolution de l'emploi. Sur la base d'indicateurs de l'évolution antérieure des effectifs dans les établissements affiliés à l'Unedic, ou sur celle de la dynamique observée dans les enquêtes Acemo du 3^{ème} trimestre 1996 au 3^{ème} trimestre 1998, on peut estimer que l'évolution d'emploi est supérieure à celle des autres établissements à structure par taille et secteur donnée, d'environ +1,0 à +1,5 point par an. En tenant compte de l'évolution observée de l'emploi (+11,1 %), de la structure par taille et secteur des établissements *Aubry offensif* (+2,0 %), et de leur dynamique spécifique (+2 % à +3 % sur deux ans), on peut donc estimer l'effet net sur l'emploi de 6 % à 7 % sur deux ans.

Ainsi, à ce stade de l'évaluation, les effets nets sur l'emploi d'une RTT de 10 % apparaissent voisins dans les dispositifs *Robien* et *Aubry*, malgré des obligations minimales d'embauches plus élevées dans le dispositif *Robien* (+ 10 %

Graphique 4
Dispositif « Aubry » : indicateur de l'évolution de l'emploi

Indice 100 au 3^{ème} trimestre 1996



Note : indice de l'emploi total, à champ constant glissant. L'évolution de l'indice comprend à la fois un effet de diffusion, les établissements entrant progressivement dans les dispositifs, et un effet de mise en œuvre de la RTT.

Sources : fichier des conventions « Aubry » et enquêtes Acemo, MES-DARES.

des effectifs concernés) que dans le dispositif Aubry (+ 6 %) : des obligations plus strictes n'auraient donc pas renforcé les effets nets de la RTT sur l'emploi.

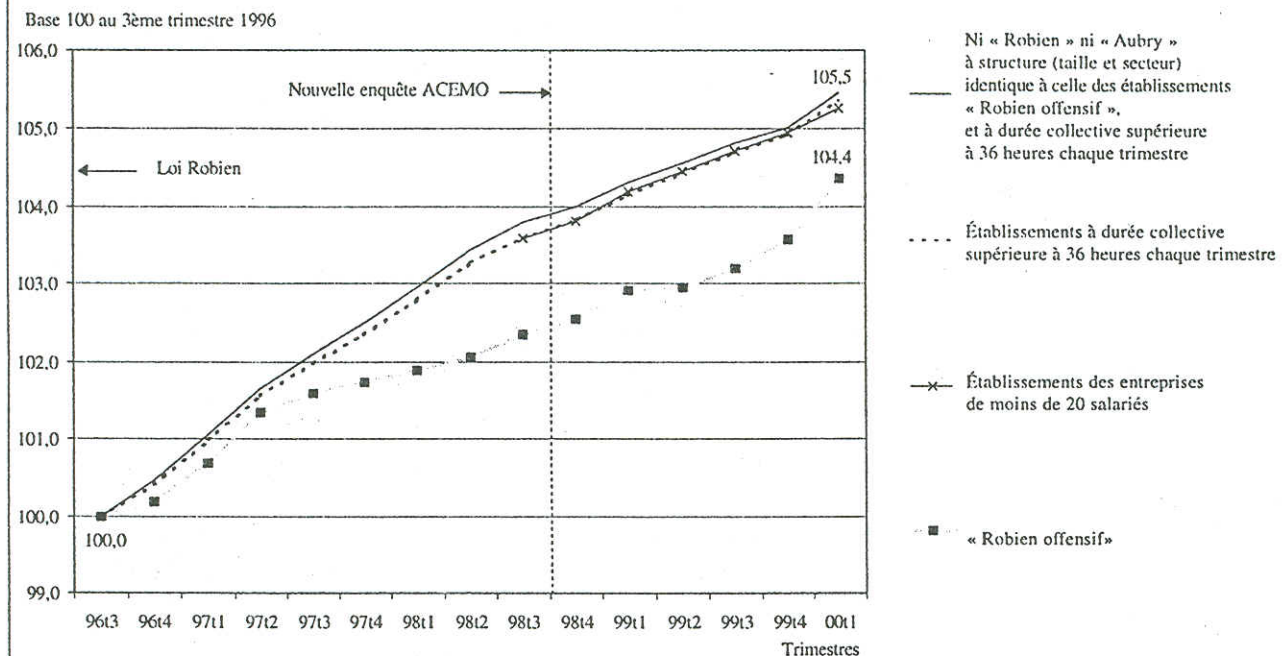
On ne peut pas disposer aujourd'hui d'informations sur les évolutions de la production postérieures à la RTT pour analyser les

gains de productivité qui lui sont imputables. Cependant, si on fait l'hypothèse plausible que la production de ces entreprises n'a pas été modifiée, par rapport à ce qu'elle aurait été en l'absence de RTT, les effets nets sur l'emploi de 6 % à 7 % estimés à partir des entreprises pionnières, et la baisse d'environ 10 % de la durée du tra-

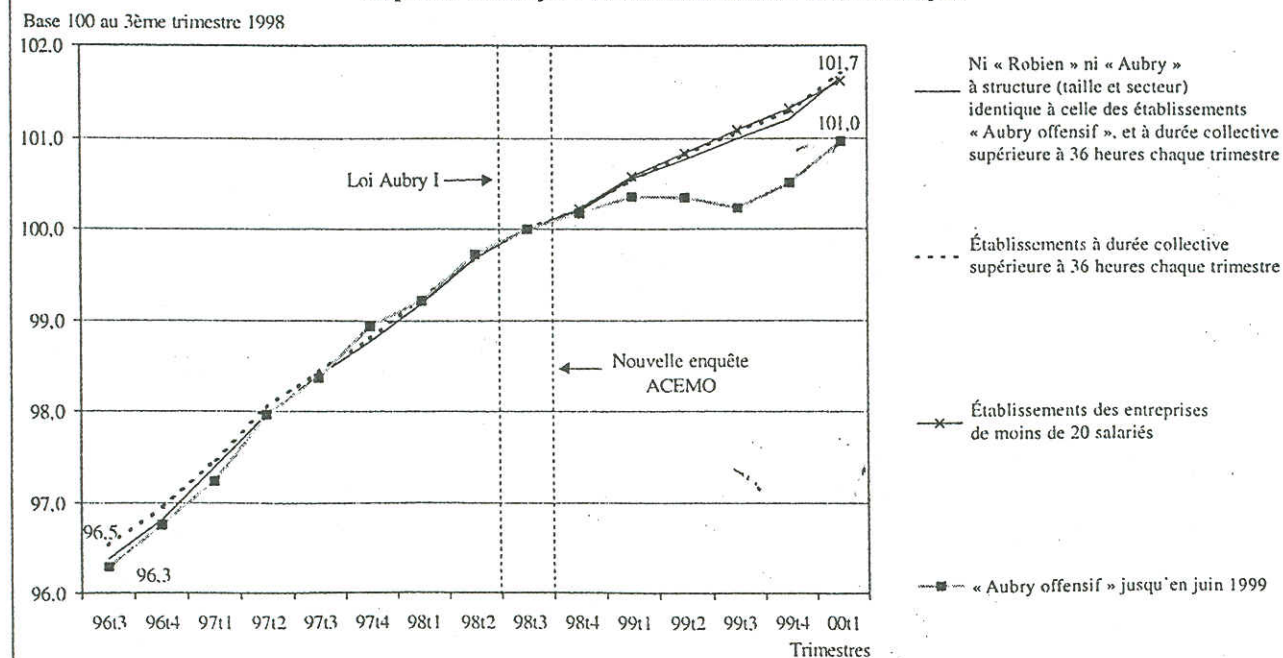
vail, correspondent à une hausse de la productivité horaire du travail directement imputable à la RTT de l'ordre de 4 % à 5 % (11). Cette estimation est un peu supérieure aux hypothèses avancées lors de tra-

(11) - 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.

Graphique 5
Dispositif « Robien » : évolution du salaire mensuel moyen



Graphique 6
Dispositif « Aubry » : évolution du salaire mensuel moyen



Note : indice de salaire mensuel de base moyen, à champ constant glissant. L'évolution de l'indice comprend à la fois un effet de diffusion, les établissements entrant progressivement dans les dispositifs et un effet de mise en œuvre de la RTT.

Sources : fichiers des conventions « Robien » et « Aubry » et enquêtes Acemo, MES-DARES.

travaux d'évaluation *ex ante*, qui s'appuyaient sur des gains de productivité du travail de l'ordre du tiers de la baisse de la durée du travail (soit 3,4 %).

La modération salariale est de l'ordre de 1 point sur deux ans

Outre les gains de productivité induits et les allègements de cotisations sociales, les travaux d'évaluation *ex ante* ont montré l'importance d'une modération salariale pour équilibrer le financement de la réduction du temps de travail, et au-delà assurer la pérennité des emplois créés à court terme.

Les accords d'établissement *Robien* ou *Aubry* ont prévu dans leur très grande majorité une compensation intégrale des rémunérations : c'est le cas pour 92 % des salariés des conventions *Aubry* et 72 % des salariés des conventions *Robien offensif*, la compensation partielle ou l'absence de compensation étant peu fréquentes. En outre, les accords dans le cadre des deux dispositifs prévoient une modération ou un gel des augmentations de salaires à venir, sur une

(12) - Il revient par ailleurs pratiquement au même de procéder à une comparaison avec les salaires distribués dans ces entreprises non encore passées à 35 heures (chaque trimestre) ou avec les entreprises de moins de 20 salariés, non encore concernées par la baisse de la durée légale.

(13) - Depuis le 4^{ème} trimestre 1999, il est explicitement demandé aux entreprises d'intégrer les primes spécifiques destinées à compenser l'effet de la RTT dans le salaire mensuel de base qu'elles déclarent dans les enquêtes Acemo. Ceci a pu entraîner une hausse non significative de l'indice des salaires dans les établissements en RTT, cf. graphiques 5 et 6.

(14) - Cet indicateur du recours à la modulation dans la nouvelle version des enquêtes trimestrielles Acemo doit être analysé avec précaution, car il porte sur une semaine de référence. La dernière enquête spécifique sur la durée du travail, en 1994, permet d'estimer le recours à la modulation à environ 6 % des établissements, sur un an. D'autres enquêtes à venir permettront d'évaluer ce recours sur une période annuelle.

(15) - Le fait que les accords prévoient un recours à la modulation pour plus de 50 % des conventions ne signifie pas un recours permanent à ce type de gestion de la main-d'œuvre face à des flux d'activité.

durée de l'ordre de deux à trois ans en moyenne.

Les enquêtes trimestrielles Acemo confirment cette inflexion des augmentations salariales dans les établissements *Robien offensif*, comparés aux autres (graphique 5). Dans ces établissements, l'évolution du salaire mensuel de base moyen entre le 3^{ème} trimestre 1996 et le 1^{er} trimestre 2000 est de 4,4 %, plus modérée de 1 point que celle observée dans les établissements restés à 39 heures, à structure par taille et secteur comparable (+5,5 %).

Dans le cas du dispositif d'aide *Aubry offensif*, la modération salariale est perceptible pour les établissements engagés avant juin 1999. Sur un an et demi, à partir du 3^{ème} trimestre 1998, le salaire mensuel de base moyen dans ces établissements est en croissance moindre de l'ordre de 0,7 point, par rapport aux établissements qui ne réduisent pas la durée du travail, à structure par taille et secteur identique (12) (graphique 6).

La période d'application de la modération salariale dans les établissements signataires d'une convention *Robien* ou *Aubry* n'étant pas terminée, il est probable que l'effet final des dispositifs sera supérieur à cette première estimation. Par ailleurs, certaines primes non comprises dans le salaire de base (13) peuvent avoir contribué à infléchir la hausse des rémunérations des salariés concernés par la RTT ; leurs effets devraient toutefois être limités, des baisses de primes ou d'indemnités existantes n'étant prévues que pour 2,4 % des salariés dans les conventions *Aubry*.

Au total l'ampleur de la modération des salaires de base observée dans les établissements recevant l'aide incitative *Robien* ou *Aubry*, évaluée à ce jour à environ 1 point, est comparable aux évolutions minimales nécessaires à l'équilibre du financement estimées *ex ante* (encadré 2).

Des réorganisations importantes dans la gestion des facteurs de production

La réussite d'une politique de RTT est également conditionnée par des réorganisations suffisantes pour au moins maintenir la capacité de production des entreprises concernées. Aussi la négociation et la mise en œuvre de la RTT ont souvent été l'occasion de redéfinir la gestion des facteurs de production. Plus de 80 % des conventions *Robien* ou des premières entreprises *Aubry* recevant l'aide incitative prévoient ainsi une réorganisation du travail qui passe surtout par l'instauration de dispositifs permettant de moduler l'activité et les horaires selon les fluctuations (plus de 50 % des conventions), ou par l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements ou de l'amplitude d'ouverture de l'établissement.

Les enquêtes trimestrielles Acemo confirment le développement de nouvelles organisations des horaires du travail avec la mise en œuvre de la RTT. La proportion de salariés dans des entreprises déclarant une durée du travail effectivement modulée ou annualisée passe ainsi, pour l'ensemble des entreprises, de 1,6 % au 1^{er} trimestre 1999 à 2,7 % un an plus tard (14). Dans les établissements *Robien* ou *Aubry*, cette proportion est de l'ordre de 8 % à 10 % chaque trimestre, nettement supérieure à ce que l'on observe dans les autres établissements (15).

Forte diminution des heures supplémentaires dans les entreprises *Aubry*

Parallèlement, bien que le recul soit insuffisant pour affirmer que ces évolutions seront durables, le nombre moyen d'heures supplémentaires par salarié est en nette

diminution dans les établissements Aubry (16). Alors qu'il était avant RTT comparable à celui des autres établissements, d'environ 4 heures par trimestre, la baisse est de 2,0 heures du 4^{ème} trimestre 1998 au 4^{ème} trimestre 1999, alors que dans les établissements restés à 39 heures, à structure par taille et secteur identique, le recul est de 0,2 heure. La mise en œuvre de dispositifs de modulation des horaires et les nouvelles organisations du travail associées à la RTT permettraient ainsi de réduire le volume d'heures supplémentaires, par rapport à celui pratiqué auparavant.

(16) - L'indicateur d'heures supplémentaires rémunérées n'étant disponible que dans la nouvelle version des enquêtes Acemo, c'est-à-dire à partir du 4^{ème} trimestre 1998, donc après la fin du dispositif Robien, il n'est pas possible de suivre son évolution dans les entreprises concernées. Cependant pour les établissements Robien, le niveau de cet indicateur est bas, proche de celui des établissements Aubry en fin de période.

(17) - Pour une entreprise de 100 salariés dont 13 sont à temps partiel, si les embauches nettes portent sur 7 salariés à temps complet, la proportion de salariés à temps partiel passe de 13,0 % à 12,1 % par ce seul effet mécanique.

Si cette diminution était durable, elle révélerait une ampleur plus forte de la réduction de la durée du travail, un peu inférieure à 0,5 %, à ajouter à la baisse de la durée collective. Il en résulterait une évaluation revue en hausse d'un peu moins d'un demi point, d'une part des gains de productivité induits par la RTT, d'autre part de l'estimation de la modération des revenus perçus par les salariés.

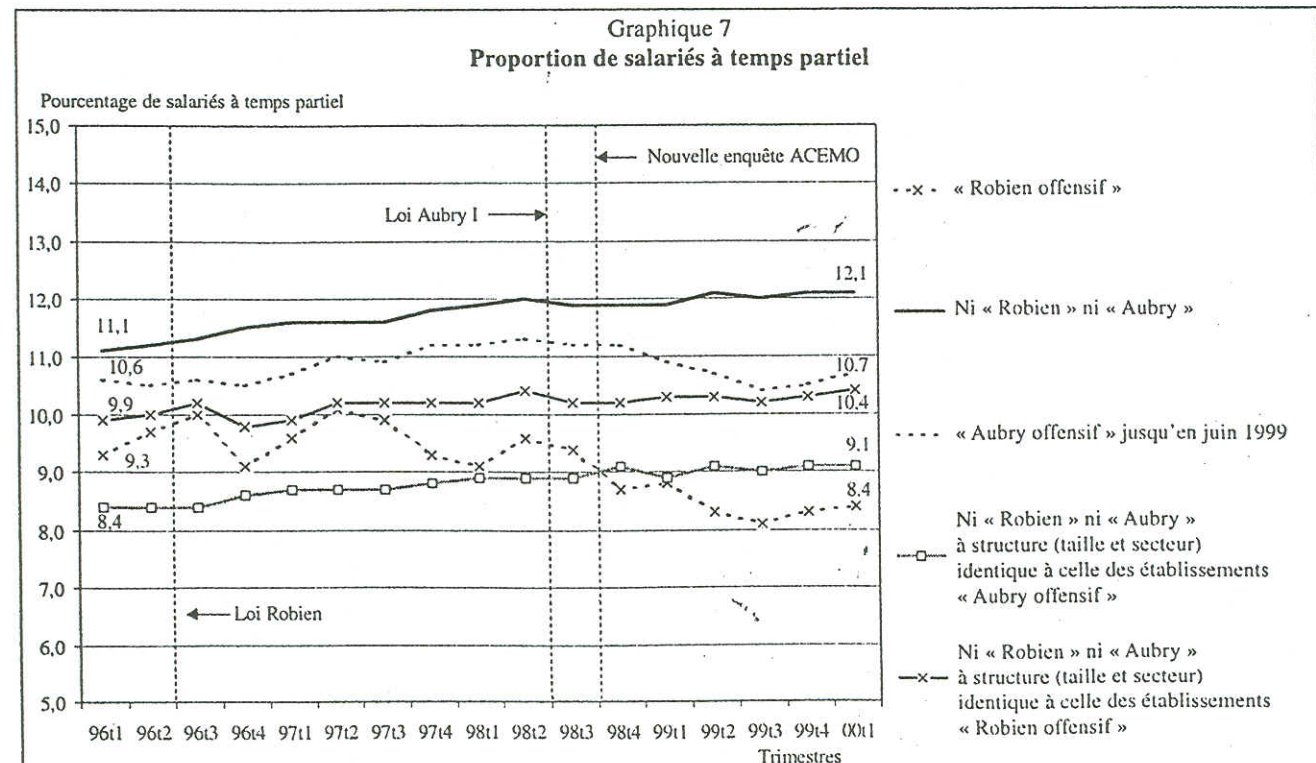
La réduction du temps de travail ferait baisser le sous-emploi

Le temps partiel s'est fortement développé au cours de la dernière décennie, souvent sous des formes contraintes. Représentant 12 % à 13 % des effectifs dans les établissements des secteurs concurrentiels de 10 salariés ou plus, les salariés à temps partiel souhaiteraient souvent travailler davantage : c'est le cas, selon l'enquête Emploi, pour plus de 35 % de l'ensemble des salariés à temps partiel.

Dans les entreprises Robien, la proportion de salariés à temps partiel a baissé de 1,9 point entre l'été 1996 et l'été 1999, à comparer à la stabilité observée dans les établissements à structure identique (graphique 7). Pour environ la moitié de cette baisse, il s'agit d'un effet mécanique : la plupart des embauches se faisant à temps complet, lorsque le nombre de salariés à temps partiel est inchangé, leur proportion diminue (17). Mais l'ampleur de la différence entre les deux évolutions suggère qu'en outre, des salariés à temps partiel seraient passés à temps complet. Dans les établissements Aubry, les premiers résultats montrent aussi une baisse de la proportion de salariés à temps partiel de 0,5 point sur la période début 1998 - début 2000, contre une hausse de 0,1 point dans les établissements comparables qui n'ont pas réduit la durée du travail. L'effet mécanique pourrait ici expliquer entièrement ce ralentissement.

Bien que l'on manque de recul pour déterminer si ces évolutions

Graphique 7
Proportion de salariés à temps partiel



Note : indices à champ constant glissant. L'évolution de l'indice comprend à la fois un effet de diffusion, les établissements entrant progressivement dans les dispositifs et un effet de mise en œuvre de la RTT.

Sources : fichiers des conventions « Robien » et « Aubry » et enquêtes Acemo, MES-DARES.

de court terme se confirmeront, elles traduisent un enrichissement de l'emploi à temps complet, ou une réduction du sous-emploi, imputable à la RTT. Il en résulte un biais dans l'évaluation de l'effet net sur l'emploi, généralement estimé en termes d'effectifs totaux, et non en équivalent-emploi à temps plein (18). Compte tenu des évaluations précédentes, l'effet emploi mesuré en termes d'équivalent-temps plein serait supérieur d'environ 0,5 point dans les entreprises concernées par le volet offensif des dispositifs *Robien* et *Aubry* ; mais inversement, les gains de productivité horaire induits par la RTT seraient surestimés d'environ 0,5 point.

Coup de frein à la précarisation de l'emploi

Autre instrument de gestion de la main-d'œuvre pour les entreprises, l'utilisation de contrats à durée déterminée (CDD) s'est un peu moins développée dans les établissements *Robien offensif* (+0,3 % du

3^{ème} trimestre 1996 au 3^{ème} trimestre 1999) que dans les établissements comparables (+0,6 %) (graphique 8). Durant la mise en œuvre de la RTT ce recours s'était pourtant plus fortement accru : +1,1 % du 3^{ème} trimestre 1996 au 3^{ème} trimestre 1998, contre +0,1 %. Une telle hausse n'était pas exceptionnelle dans des établissements connaissant une forte croissance de leurs effectifs : dans l'ensemble des établissements de 10 salariés ou plus, les CDD représentent deux tiers des nouveaux contrats (19). Mais ensuite, les emplois créés en CDD ont pu se transformer en contrats à durée indéterminée (CDI) : la troisième année, le taux diminue de 0,7 point dans les établissements *Robien*, alors qu'il augmente de 0,5 point dans les autres établissements.

Dans le dispositif *Aubry*, l'accroissement de la proportion des contrats à durée déterminée est un peu plus fort (+0,7 %) que dans les autres établissements (+0,0 %), au cours des deux années allant du 1^{er} trimestre 1998 au 1^{er} trimestre

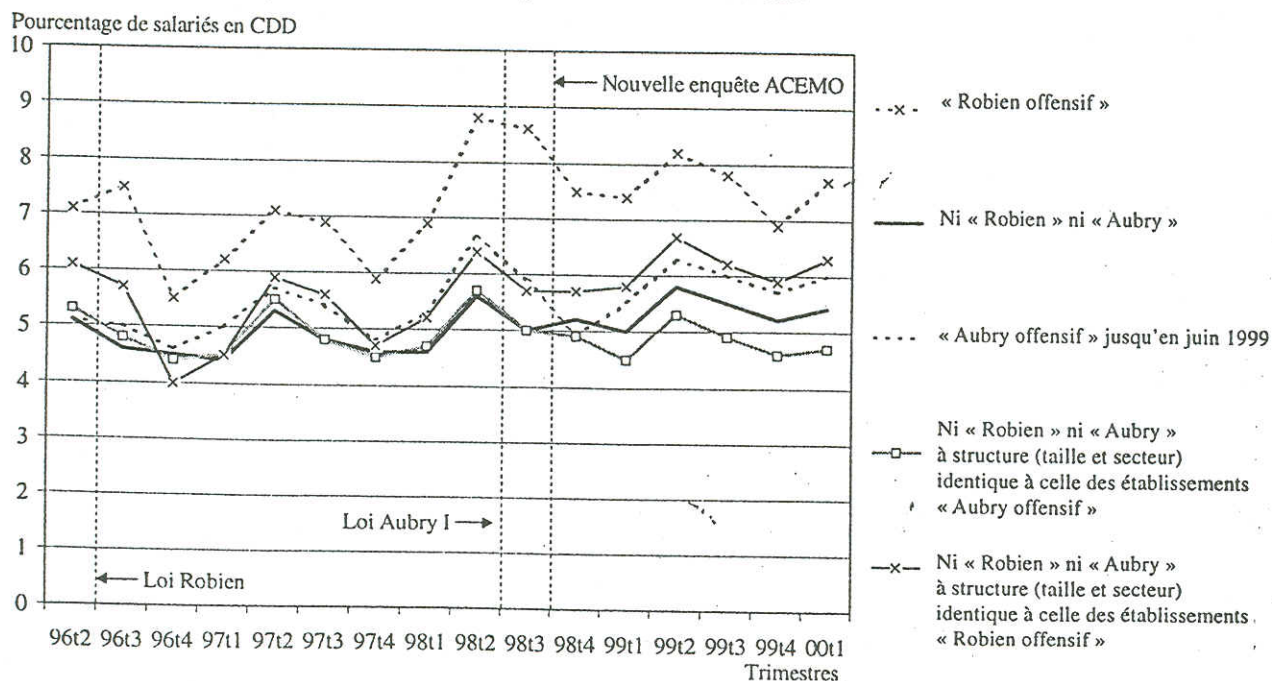
2000. Mais l'écart sur une période d'embauche comparable est moins important que pour les établissements *Robien*, ce qui pourrait s'expliquer par les effets de l'aide supplémentaire accordée lorsque toutes les embauches sont effectuées sous CDI : plus de 60 % des conventions offensives comportent cet engagement. On manque par ailleurs de recul pour mesurer la part des nouveaux CDD qui se seraient ensuite transformés en CDI.

Depuis 1996, les instruments de flexibilité externe ont été largement utilisés dans la gestion de la main-d'œuvre, comme le montre la forte croissance du recours au travail intérimaire. Selon l'ancienne version des enquêtes Acemo, la hausse de 1996 à 1998 du taux d'intérim est à peine plus modérée dans les établissements *Robien offensif*, que dans les établissements compara-

(18) - Sous les hypothèses de la note précédente, l'effet net sur l'emploi est de 7,0 % en termes d'effectif total, et de 7,5 % en termes d'équivalent-temps plein.

(19) - D'après les enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO/DMMO) réalisées par la DARES.

Graphique 8
Proportion de salariés en CDD



Note : indices à champ constant glissant. L'évolution de l'indice comprend à la fois un effet de diffusion, les établissements entrant progressivement dans les dispositifs et un effet de mise en œuvre de la RTT.

Sources : fichiers des conventions « Robien » et « Aubry » et enquêtes Acemo, MES-DARES.

bles. La différence pourrait s'expliquer par un seul effet mécanique, lié à la forte hausse d'emploi salarié, par rapport à celle de l'intérim.

Il n'en est pas de même pour les établissements *Aubry* : selon la nouvelle version de l'enquête, le rapport entre le volume de travail temporaire et les effectifs de l'entreprise baisse dans ces établissements (-0,2 point du début 1999 au début 2000) alors qu'il augmente nettement dans les autres établissements (+1,0 point). Cette différence peut s'expliquer par l'effet mécanique déjà évoqué dans le cas du dispositif *Robien*, mais aussi par

une modération de la croissance du volume d'intérim sur la période d'embauche (20). Elle traduirait une substitution d'une flexibilité interne (mise en place de la modulation de la durée du travail) à la flexibilité externe (baisse du recours à l'intérim). L'exemple des établissements *Robien* montre cependant que cette substitution peut ne pas être durable. Des monographies indiquent d'ailleurs que certaines entreprises, puisant d'abord dans leur volant de main-d'œuvre intérimaire pour réaliser les embauches liées à la RTT, l'ont rapidement reconstitué pour faire face à la reprise d'activité (21). Le recul est

encore insuffisant pour savoir si ce facteur doit conduire à corriger légèrement à la baisse l'estimation des effets nets sur l'emploi de la RTT.

Vladimir PASSERON
(DARES).

(20) - Les dispositifs *Robien* et *Aubry* n'autorisent pas le recours à l'intérim pour réaliser les embauches prévues par les accords.

(21) - Cf. Bloch-London, Coutrot, Didry et Michon [1999].

Encadré 1

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 incitatif *Robien* (resp. *Aubry*) comprend un volet « offensif » pour 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 lequel un allègement bénéficie aux unités qui réduisent la durée du travail afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure 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*) 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^{re} année, et de 30 % les 6 années suivantes, d'allègements majorés dans le cas de RTT plus importantes. Dans le dispositif *Aubry*, 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 cinq ans des cotisations sociales de 9 000 francs par salarié la 1^{re} année, le montant diminuant de 1 000 francs par an ; de juin à décembre 1999, les allègements débutent 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 les caractéristiques et les modalités de la RTT prévues par l'accord. Avec la loi « *Robien* », environ 280 000 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 (cf. tableau 1). Depuis juin 1998, plus de 1,8 million de salariés sont potentiellement concernés par le dispositif d'incitation *Aubry*, dont la grande majorité (93 %) par le volet offensif. Fin juin 2000, en raison des délais nécessaires pour agréer les accords et enregistrer les conventions, seule une partie des fiches sur les conventions *Aubry*, représentant 1,1 million de salariés, était disponible.

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 1,6 million de salariés au début 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* ».

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 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 est octroyé aux entreprises couvertes par un accord sur une durée collective inférieure ou égale à 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. L'allègement se substitue, pour les entreprises à 35 heures, 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 EFFETS MACROÉCONOMIQUES DE LA RTT DANS LES ÉVALUATIONS EX ANTE

Évaluations ex ante

Sur la base de simulations macroéconomiques, les travaux d'évaluation *ex ante* ont explicité les conditions d'effets favorables et durables de la RTT 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 ; ce surcoût peut être financé par les gains de productivité horaire induits par la RTT (hypothèse généralement retenue de gains de 1/3 de la RTT), par les allègements de cotisations sociales octroyés aux entreprises et par une inflexion des hausses de salaires. Sous ces conditions, l'effet emploi ne dépend que de l'ampleur de la réduction du travail, et des effectifs concernés ; avec une baisse effective de 10 % de la durée du travail pour 9 millions de salariés à temps complet, des estimations du nombre d'emplois créés ou préservés ont pu atteindre 700 000 (correspondant à 7,7 %, cf. DARES [1998]).

Pour les entreprises entrées dans l'un des deux dispositifs d'incitation, avec une RTT d'au moins 10 %, lorsque les hypothèses sur les réorganisations du travail sont validées, la modération salariale nécessaire pour assurer l'équilibre du financement dépend de l'ampleur des allègements de cotisations sociales et des gains de productivité induits par la RTT (cf. Gubian [2000]). Lorsque ceux-ci représentent le 1/3 de la RTT (correspondant à un effet emploi de 7,7 %), la modération salariale nécessaire est de 0,3 % dans le dispositif *Robien*, de l'ordre de 3,0 % dispositif incitatif *Aubry*. Lorsque les gains de productivité sont de 4,0 %, correspondant à un effet emploi de 7,1 %, la modération salariale n'est pas nécessaire dans le dispositif *Robien*, et les entreprises peuvent même obtenir une baisse de leurs coûts salariaux unitaires ; dans le dispositif incitatif *Aubry*, la modération nécessaire est d'environ 2,6 %. Elle est même de 1,2 % si l'on tient compte du cumul avec les nouveaux allègements, mais pas des prélèvements nécessaires à leur financement. Lorsque les gains de productivité horaire sont supérieurs, la modération salariale nécessaire est moins importante encore.

Dans la présente étude, avec des gains de productivité légèrement plus forts que ceux retenus dans les évaluations *ex ante* (de 4 % à 5 %), avec une modération salariale qui semble suffisante pour assurer le financement de la RTT (environ 1 %), l'effet net sur l'emploi (6 % à 7 %) apparaît du même ordre de grandeur que dans les évaluations *ex ante* (7,7 %).

Les accords donnant lieu à une RTT de faible ampleur devraient avoir des effets moindres

Pour les autres entreprises, qui ne sont pas entrées dans ces dispositifs parce qu'elles n'étaient pas éligibles aux aides ou parce qu'elles ne voulaient pas s'engager sur les conditions minimales pour obtenir ces allègements, l'absence d'information *ex post* à ce jour rend fragile les estimations. Pour l'instant, l'analyse précise des accords d'une partie de ces entreprises fait ressortir une réduction effective de la durée du travail nettement inférieure à 10 %, estimée à 6,4 % en moyenne pour les salariés à temps complet. Sous l'hypothèse de conditions satisfaites sur les réorganisations et le financement équilibré de la RTT dans ces entreprises, et en retenant des gains de productivité horaire identiques à ceux estimés dans les établissements recevant une aide incitative, les effets nets sur l'emploi seraient en moyenne d'un peu plus de 3 % des effectifs concernés.

185 000 emplois imputables à la RTT de juin 1996 à décembre 1999

Si l'on tient compte des conclusions de l'étude et de ces hypothèses, on peut évaluer à 185 000 environ l'effet net total sur l'emploi de l'ensemble des accords, signés entre juin 1996 et décembre 1999. Cette estimation est à comparer aux engagements de l'ordre de 219 000 recensés à la fin de l'année 1999, qui incluent en partie des emplois qui auraient de toute façon été créés ou maintenus (cf. tableau 1). En raison des délais nécessaires entre la signature d'un accord et la réalisation des embauches, ces effets ne sont pas instantanés. Environ 20 000 créations nettes d'emploi de 1996 à 1998, seraient liées à la loi « Robien », puis 55 000 créations nettes sur l'ensemble de l'année 1999, seraient liées à la loi « Aubry I » ou à l'anticipation de l'abaissement de la durée légale ; enfin 105 000 emplois nets auraient été créés au cours du 1^{er} semestre 2000, essentiellement à la suite d'accords signés en 1999.

— Bibliographie —

- Bloch-London C., Coutrot T., Didry C. et Michon F., « Découvrir la réduction et l'aménagement des temps de travail. La mise en œuvre des accords *Robien* dans douze petites et moyennes entreprises », *Travail et Emploi*, n° 79, 2/99.
- DARES (1998) « L'impact macroéconomique d'une politique de réduction de la durée du travail », *Premières Synthèses*, 98.01-n° 05.2.
- Doisneau L. (1998) « Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail », *Document d'études de la DARES*, n° 23, septembre 1998.
- Doisneau L. (2000), « Les conventions de réduction du temps de travail de 1998 à 2000 : embaucher, maintenir les rémunérations et se réorganiser », *Premières Synthèses*, novembre 2000 - n° 45.2
- Fiole M., Passeron V. et Roger R. (2000), « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », *Document d'études de la DARES*, n° 35, janvier 2000.
- Gubian A. (2000), « La réduction du temps de travail à mi-parcours : premier bilan des effets sur l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 83, juillet 2000.
- Passeron V. (2000), « Poursuite de la croissance du nombre d'heures travaillées au premier semestre 2000 », *Premières Informations*, novembre 2000 - n° 48.2

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 changé, 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* (encadré 1) 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 deux 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 ailleurs 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, trimestre par trimestre (champ « variable »). Dans ce cas, on retrouve en moyenne environ 400 établissements *Robien* et 500 établissements *Aubry* signataires d'une convention avant juin 1999. 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 se font à partir des établissements répondant deux fois consécutivement, l'indicateur étant calculé sur un champ « constant glissant ». Dans ce cas, le nombre d'observations est moins important, de l'ordre de 200 à 250 établissements *Robien offensif* et de 300 à 350 établissements *Aubry offensif* signataires avant juin 1999.

Le fichier des déclarations annuelles d'effectif des établissements affiliés à l'Unédic

Le fichier des déclarations annuelles d'effectif au Régime d'Assurance Chômage, exhaustif sur l'ensemble des établissements affiliés, comporte des informations sur le nombre de salariés employés au 31 décembre de l'année écoulée. Les données utilisées pour estimer la dynamique antérieure des effectifs sont issues des fichiers des années 1990 à 1997. L'appariement des fichiers des conventions *Robien* ou *Aubry* avec le panel des établissements affiliés à l'Unédic est effectué sur le modèle de l'appariement avec les enquêtes Acemo. La comparaison de l'évolution dans les établissements *Robien* (resp. *Aubry*), avec celle des autres établissements, à partir d'établissements présents de 1990 à 1996 (resp. à 1997), ou de 1993 à 1996 (resp. 1997), permet de définir une dynamique propre à ces établissements, « à structure de taille et secteur donnée ».

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.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. 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) 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.