

## **LES 35 HEURES DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES**

**16 % des entreprises de 20 salariés ou moins étaient à 35 heures à la fin de l'année 2002. Parmi ces très petites entreprises (TPE), près d'une sur deux avait réduit sa durée du travail avant l'échéance légale. Cette anticipation est plutôt le fait d'unités en croissance sur un marché peu concurrentiel, passées à 35 heures afin de bénéficier de l'aide incitative. Celles qui ont attendu 2002 se distinguent par une attitude plus passive à l'égard de la réduction du temps de travail (RTT) ou par une activité en baisse. Dans leur cas, la RTT entraîne le plus souvent une diminution des horaires d'ouverture, alors que celles qui ont anticipé l'échéance légale ont été nombreuses à se réorganiser et à embaucher.**

**Globalement, ces embauches représentent 7 % d'emplois. Mais ce sont surtout les plus grandes, les plus dynamiques et les plus anticipatrices des TPE qui ont recruté, et nombreuses sont celles qui l'auraient fait même sans RTT. De ce fait, selon les employeurs, seulement quatre embauches sur dix seraient dues à la RTT. Embauches et compensation salariale sont d'ailleurs à l'origine de la principale difficulté rencontrée par ces TPE lors du passage à 35 heures : l'augmentation des coûts.**

Bien qu'employant moins d'un salarié sur trois, les entreprises de 20 salariés ou moins (TPE) regroupent 94 % des entreprises du secteur privé. Pour elles, la durée légale du travail a été abaissée à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2002. Même si seules 16 % d'entre elles avaient réduit leur durée du travail à la fin 2002 (encadré 1), cela représente près de 245 000 entreprises, qui emploient plus de 1,1 million de salariés, soit 22 % des effectifs des TPE (graphique 1). Une sur deux a réduit sa durée du travail avant l'échéance légale, dont beaucoup en 2001, dernière année qui permettait de prétendre au bénéfice de l'aide incitative (encadré 2). Aussi, plus des deux tiers des TPE qui ont procédé à une RTT anticipée bénéficient-elles de cette aide.

Les entreprises de 5 salariés ou moins composent la plus grande part des TPE passées à 35 heures (69 %) mais seules 14 % d'entre elles ont réduit leur durée collective du travail, contre 25 % des entreprises de 6 à 10 salariés et 28 % de celles de 10 à 20 salariés.

À partir de 2000, avec l'accélération des signatures d'accords de branche, une très large majorité (80 %) des TPE ayant réduit leur durée du travail a privilégié « l'accès direct » par application d'un accord de branche étendu pour passer à 35 heures (encadré 2). Lorsqu'il y a eu accord d'entreprise, il a trois fois sur quatre été négocié avec un salarié mandaté.

### L'obtention des aides publiques : un motif important de passage à 35 heures

La RTT ne s'est pas effectuée au même rythme dans chaque secteur. Certains l'ont appliquée plus tôt, comme celui des auxiliaires d'assurance, où 14 % des TPE ont réduit le temps de travail en 2001 contre 9 % en 2002 (graphique 2); un constat identique peut être fait dans les

Encadré 1

## LES SOURCES STATISTIQUES SUR LE PASSAGE À 35 HEURES

La Dares utilise deux sources pour mesurer les passages aux 35 heures. La première (Dares-Urssaf), spécifiquement utilisée pour le suivi de la RTT négociée, est la base de données essentiellement constituée à partir des demandes d'allègement de cotisations sociales instaurée par la seconde loi de RTT de janvier 2000. Elle permet de repérer toutes les entreprises qui ont sollicité l'allègement, et a été étendue à l'ensemble de celles qui ont procédé à une réduction négociée de leur durée du travail. Ainsi, les entreprises qui, bien qu'ayant passé un accord de réduction du temps de travail, n'ont pu (les entreprises non éligibles aux aides, par exemple) ou n'ont pas voulu solliciter d'aides publiques sont recensées au même titre que les autres.

La seconde est l'enquête trimestrielle Acemo qui suit l'évolution des salaires, de l'emploi et de la durée du travail auprès d'un échantillon d'entreprises de 10 salariés et plus. Elle permet d'estimer la proportion de salariés à temps complet ayant une durée hebdomadaire du travail inférieure à 36 heures.

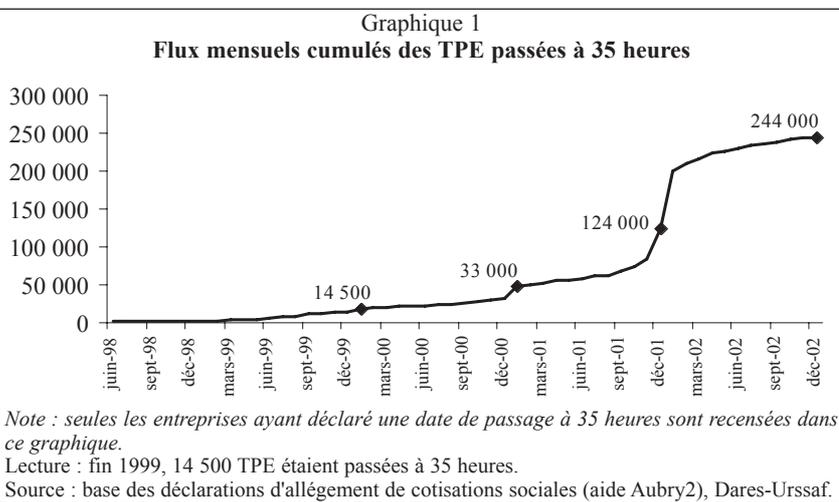
Les chiffres issus de ces deux sources peuvent présenter des écarts pour plusieurs raisons :

- la première, et la plus importante, est que la source Dares-Urssaf recense l'ensemble des passages négociés à 35 heures. L'enquête Acemo mesure, elle, l'ensemble des passages y compris ceux qui ne sont pas l'aboutissement d'un processus de négociation, par exemple lors d'une décision unilatérale de l'employeur ;
- les deux séries utilisent des unités de mesure différentes (salariés à temps complet des entreprises pour la première, ensemble des salariés des entreprises à 35 heures pour la seconde) ;
- enfin, les employeurs répondant à l'enquête Acemo confondent parfois durée hebdomadaire habituelle et durée légale, ce qui peut amener à une surestimation des passages à 35 heures.

commerces. Mais dans la plupart des autres secteurs le plus gros des passages à 35 heures a eu lieu en 2002. C'est particulièrement le cas des entreprises des services aux particuliers, qui n'ont vraiment réduit leur durée du travail qu'après 2001.

Interrogées sur les raisons qui les ont incitées à réduire la durée du travail, 9 TPE sur 10 déclarent être passées à 35 heures afin de se mettre en conformité avec la durée légale. Toutefois, d'autres raisons y concourent. Ainsi, 2 entreprises sur 5 ont déclaré

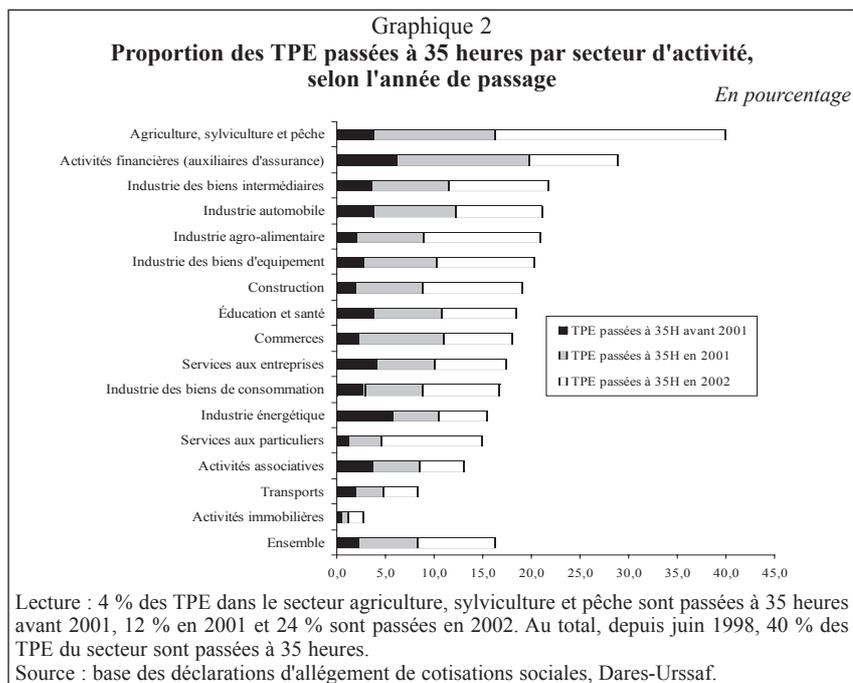
l'avoir fait afin de bénéficier des aides publiques (graphique 3). Cet effet incitatif joue d'autant plus que le niveau de l'aide est élevé, comme pour les TPE passées à 35 heures en 2001, qui pouvaient encore bénéficier de l'aide incitative, ou encore pour celles qui employaient une forte proportion de salariés rémunérés au SMIC. Les entreprises qui ont créé des emplois disent aussi, plus souvent que les autres, l'avoir fait pour bénéficier des allègements de cotisations, souvent sur le conseil de leur comptable : les aides accordées seraient donc en partie



une aubaine pour celles qui auraient recruté même sans la baisse de la durée légale du travail. Il en va de même des entreprises qui ont prévu de procéder à des réorganisations. Les deux secteurs connaissant les taux de passage à 35 heures les plus élevés (graphique 2), l'agriculture et les activités financières sont d'ailleurs ceux qui invoquent le plus fréquemment l'attrait des aides : respectivement 54 et 50 % des TPE du secteur. Mais la décision de réduire le temps de travail a répondu aussi dans plus du quart des cas à l'attente des salariés (29 %) ou au souci de recruter ou de fidéliser les salariés en place (27 %).

### Croissance de l'activité, faible pression concurrentielle et aide incitative expliquent le passage anticipé à 35 heures

L'enquête « modalités de passage aux 35 heures dans les TPE » permet de comparer les profils des entreprises selon qu'elles sont passées à 35 heures de façon anticipée en 2001 ou non (encadré 3). Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : le secteur d'activité, l'intensité de la concurrence, la situation de l'entreprise... Pour analyser les déterminants de ce choix il faut donc tenir compte des effets croisés de ces différents facteurs. Une analyse qui isole ces différents effets montre que les entreprises anticipatrices appartiennent plus souvent au commerce et aux activités financières. Comme pour les plus grandes entreprises, le fait d'avoir une activité en croissance a favorisé chez les TPE l'anticipation de l'échéance légale : elles ont une probabilité de passer à 35 heures en 2001 supérieure de 37 % à celles dont l'activité est en déclin (tableau 1). Toutefois, le fait de se situer sur un marché très concurrentiel aurait plutôt incité les entreprises à adopter une position plus attentiste puisque la probabilité d'anticiper la baisse de



la durée est supérieure de 23 % pour les TPE situées sur un marché peu ou pas concurrentiel.

dès 2001, année où elles pouvaient encore cumuler l'aide structurelle et l'aide incitative.

D'autres motifs contribuent à expliquer la décision d'anticiper l'échéance légale, comme le conseil d'un syndicat professionnel ou d'instances locales, ou des considérations de gestion de la main-d'œuvre. Mais c'est la possibilité d'obtenir des aides publiques qui l'emporte : les TPE qui mettent en avant ce motif de passage ont une probabilité près de deux fois plus élevée que les autres d'être passées à 35 heures

Ces résultats semblent montrer l'existence de stratégies différenciées : une analyse plus poussée permet alors d'établir une typologie faisant émerger deux groupes de TPE aux comportements marqués.

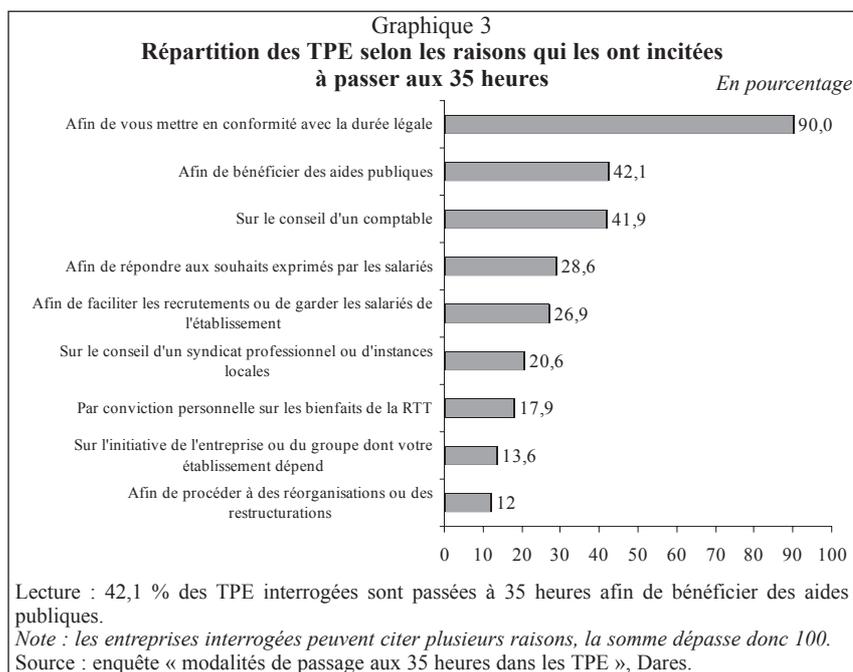


Tableau 1  
Déterminants de l'anticipation d'application de la nouvelle durée légale.

Caractéristiques des TPE passées aux 35 heures	Odds Ratio	Probabilité d'anticiper
TPE de 5 salariés ou moins .....	ref.	ref.
TPE de plus de 5 salariés .....	ns	ns
Passer aux 35 heures par accès direct.....	ref.	ref.
Passer aux 35 heures par accord d'entreprise .....	1,678	67,8 %
<i>Industries des biens de consommation et d'équipement</i> .....	ref.	ref.
Agriculture, sylviculture et pêche .....	0,577	-42,3 %
Industrie agro-alimentaire .....	0,647	-35,3 %
Industrie automobile.....	ns	ns
Industrie des biens intermédiaires .....	ns	ns
Industrie énergétique .....	ns	ns
Construction .....	ns	ns
Commerces .....	1,557	55,7 %
Transports .....	ns	ns
Activités financières (auxiliaires d'assurance) .....	1,892	89,2 %
Activités immobilières .....	ns	ns
Services aux entreprises .....	ns	ns
Services aux particuliers.....	0,451	-54,9 %
Éducation et santé.....	ns	ns
Activités associatives .....	ns	ns
Passer aux 35 heures pour répondre aux souhaits des salariés	0,823	-17,7 %
Par conviction sur les bienfaits de la RTT .....	ns	ns
Pour faciliter les recrutements ou pour garder les salariés .....	ns	ns
Pour se mettre en conformité avec la durée légale .....	0,715	-28,5 %
Sur l'initiative du groupe .....	ns	ns
Pour procéder à des réorganisations.....	0,829	-17,1 %
Pour bénéficier des aides publiques.....	2,641	164,1 %
Sur le conseil d'un comptable.....	ns	ns
Sur le conseil d'un syndicat profess. ou d'instances locales .....	1,279	27,9 %
<i>Activité décroissante ou fortement décroissante</i> .....	ref.	ref.
Activité croissante ou fortement croissante .....	1,374	37,4 %
Activité stable.....	1,228	22,8 %
<i>Marché local</i> .....	ref.	ref.
Maché régional.....	ns	ns
Marché national .....	0,694	-30,6 %
Marché international.....	0,651	-34,9 %
<i>Marché pas du tout ou peu concurrentiel</i> .....	ref.	ref.
Marché concurrentiel ou fortement concurrentiel .....	0,775	-22,5 %
<i>Pas d'embauches</i> .....	ref.	ref.
Embauches prévues mais non réalisées .....	1,579	57,9 %
Embauches .....	2,262	126,2 %
Ayant été confronté à des difficultés de recrutement.....	ns	ns

Lecture: l'« odds ratio » mesure l'influence d'une modalité d'une variable sur la probabilité d'occurrence d'un phénomène, ici le passage anticipé à 35 heures par rapport à une situation de référence. La contribution de la variable explicative est positive si l'odds ratio est supérieur à 1, elle est négative sinon. « Réf » désigne la modalité de référence. « ns » signifie que la contribution de la variable explicative n'est pas significative.

Exemple: les TPE ayant négocié un accord d'entreprise ont une probabilité de passer à 35 heures en 2001 supérieure de 67,8 % (1,678 - 1) à celles qui ont réduit leur durée du travail par accès direct.

De même, les TPE du secteur de l'agriculture ont une probabilité de passer à 35 heures en 2001 inférieure de 42,3 % (0,577 - 1) à celles des industries des biens de consommation et des biens d'équipement.

Source: enquête « modalités de passage aux 35 heures dans les TPE », Dares.

## Deux groupes de stratégies face à la RTT: les actives et les passives

Deux groupes de TPE aux stratégies bien différenciées émergent. Le premier est constitué de celles qui ont attendu 2002 pour réduire leur durée du travail, le plus souvent par accès direct.

Elles ne se sont pas réorganisées, et rares sont celles qui ont embauché, la RTT ayant eu pour seule conséquence la diminution des horaires d'ouverture. Les entreprises du second groupe sont d'une taille plus importante et ont souvent anticipé le passage aux 35 heures. Elles ont plus fréquemment embauché, et défini de

nouvelles organisations du travail ou des horaires après la RTT, mise le plus souvent en place par un accord d'entreprise ouvrant droit à l'aide incitative (tableau 2).

*Le premier groupe* comporte deux classes. *La première* (33 %) regroupe des TPE qu'on qualifiera de « conformistes », dans la mesure où elles semblent s'être simplement mises en conformité avec la durée légale. Ce sont les plus petites, et leur activité est stable sur un marché où la concurrence est modérée. Elles sont passées à 35 heures sans consulter leurs salariés, sans embaucher ni se réorganiser. Les salaires sont intégralement compensés, sans gel ni modération prévus. Elles ne font état d'aucune réelle difficulté dans la mise en œuvre. La RTT s'y est toutefois souvent accompagnée d'une diminution des horaires d'ouverture.

*La deuxième* classe (8 %) est composée de TPE dont l'activité est en déclin et le marché souvent très concurrentiel, beaucoup appartenant aux secteurs des services aux particuliers ou aux entreprises. Cette fois, la RTT a été en quelque sorte une solution de « sauvetage » de l'entreprise en permettant d'adapter le volume de travail à une activité en baisse. Pour cela, la réduction du temps de travail a pris une forme quotidienne qui a permis de diminuer l'amplitude des horaires d'ouverture. La décision de passer à 35 heures a souvent été prise sur le conseil d'un comptable afin d'éviter des licenciements, bien que la suppression de certains postes ait été parfois nécessaire. Certaines TPE de cette classe ont également eu recours à l'externalisation ou la mutualisation de certaines tâches avec d'autres entreprises. Par ailleurs l'évolution des salaires a souvent été gelée sur plusieurs mois, ce qui, allié à la baisse de l'activité, a parfois provoqué une détérioration du climat social ainsi que des difficultés liées à l'évolution des conditions de travail. Interrogées

Tableau 2  
Typologie des stratégies des TPE face à la RTT

	1 <sup>er</sup> groupe		2 <sup>ème</sup> groupe			
	Conformiste (33%)	Sauvetage (8%)	Modulation (18%)	Modèle « vertueux » (20%)	Réorganisation horaire (12%)	Opportuniste (9%)
<i>Passer à 35 heures en 2001</i> .....	--	--	+	++	++	+++
<i>Accord d'entreprise</i> .....	--	-	++	++	-	+++
Aide incitative .....	--	--			++	+++
<i>TPE de 5 salariés ou moins</i> .....	++		--	--	-	--
<i>Activité croissante</i> .....	--	---		+++	+	+++
<i>Activité stable</i> .....	++	---	+	-	+	--
<i>Activité décroissante</i> .....	---	+++	---	---	---	---
Marché fortement concurrentiel .....	-	+++	-	+	+	-
Concurrentiel .....	+	--	+	-		+
Peu concurrentiel .....	+	--	-	+		++
Pas du tout concurrentiel .....	-	---		++	-	
<i>Embauches</i> .....	---	---	++	+	++	+++
<i>Difficultés de recrutement</i> .....	---	--	++	++	+	+++
<i>Jours de RTT</i> .....	--		++	++	-	++
<i>Demi-jour par semaine ou jour par quinzaine</i> .....	+	-	--	+		++
<i>Réduction quotidienne du temps de travail</i> .....		+	---	+	+++	-
Compte épargne temps .....	---	+	+++	-	--	++
<i>Diminution des horaires d'ouverture</i> .....	+	++	---	-	-	-
Augmentation des horaires d'ouverture .....	--			++	+++	
<i>Mise en place d'horaires décalés</i> .....	---	-		+	+++	---
<i>Modulation du temps de travail</i> .....	---	-	+++	---	---	---
Investissements spécifiques .....	---	--	++	+++	-	-
Suppression de certains postes .....	--	+++	+	+	--	--
Développement de certaines fonctions .....	---	+	+	+++	--	-
<i>Redéfinition et formalisation des tâches</i> .....	---	-	+	+++	---	---
<i>Développement de la polyvalence</i> .....	---	-	+	+++		-
Externalisation ou mutualisation .....	--	+++	++	++	--	--
Actions de formation .....	---	--	++	+++	+	+

Lecture : les variables apparaissant en gras et en italique sont les variables actives utilisées pour définir une typologie résultant d'une classification ascendante hiérarchique. Cette méthode permet de regrouper les entreprises dont les caractéristiques et/ou les comportements sont proches au regard des variables mises en œuvre.

Source : enquête « modalités de passage aux 35 heures dans les TPE », Dares.

sur l'évolution probable de leur durée collective du travail à la suite des mesures d'assouplissement prévues par la loi Fillon, les TPE de cette classe ont été les plus nombreuses à affirmer vouloir réduire encore davantage leur durée du travail.

Quatre classes composent **le second groupe**, les deux premières présentant de nombreuses caractéristiques communes : elles réunissent les TPE qui ont connu des difficultés de recrutement et sont passées à 35 heures afin de faciliter leurs embauches et se réorganiser. Elles ont donc adopté les formes d'organisation ou les moyens leur permettant d'atténuer les problèmes liés au manque de main-d'œuvre. Elles investissent dans de nouveaux équipements, développent la polyvalence de leurs salariés et ont recours à l'externalisation ou à la mutualisation

de certaines tâches avec d'autres entreprises. Les jours de congés supplémentaires sur l'année sont la modalité de RTT qu'elles privilégient. Pour elles, les 35 heures ont été source de nombreuses difficultés tenant aux coûts, à l'adaptation à la demande des clients, à l'aménagement et au suivi des horaires et de conditions de travail. Ceci les conduit souvent à affirmer vouloir mettre à profit les mesures d'assouplissement décidées fin 2002 pour augmenter leur durée collective du travail.

*La première* de ces deux classes (18 %) est plutôt constituée d'entreprises qui ont mis en place la « modulation » du temps de travail. Ce sont essentiellement des TPE ayant une activité stable et saisonnière comme on peut en rencontrer dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et de

l'industrie alimentaire. Le compte épargne temps y est plus fréquent que dans les autres classes. Que ce soit avant ou après la RTT, nombreuses sont celles qui ont recouru aux heures supplémentaires, mais de manière occasionnelle. Cependant la modulation du temps de travail a permis d'en diminuer le volume, en particulier lorsque son amplitude est élevée.

*La seconde* (20 %) regroupe les TPE se conformant, elles, au modèle souvent qualifié de « vertueux » car permettant de concilier au mieux performances économiques et RTT. Non seulement elles ont recruté, mais rares sont celles qui n'ont pas modifié leur organisation du travail. Elles ont une activité en croissance qui les a conduites à effectuer régulièrement des heures supplémentaires, donnant souvent lieu à majoration de la rémunération plutôt

qu'à un repos compensateur. Le développement de la polyvalence des salariés y est très souvent associé à la redéfinition et à la formalisation des tâches, comme dans le secteur des auxiliaires d'assurance, bien représentés dans cette classe. Certaines ont également développé de nouvelles fonctions ou mis en place un plan de formation pour les salariés.

La *troisième classe* (12 %) réunit les TPE qui ont procédé à une « réorganisation horaire » en mettant en place des horaires décalés. On les rencontre dans les activités de service nécessitant un contact permanent des salariés avec la clientèle durant les heures d'ouverture. C'est le cas des commerces de détail, où figurent de nombreuses pharmacies, et des services aux particuliers fortement représentés dans cette classe. La RTT y a souvent pris la forme d'une réduction quotidienne du temps de travail mais, cette fois, des embauches et la mise en place d'horaires décalés ont permis de maintenir, voire d'augmenter l'amplitude quotidienne d'ouverture. En contrepartie, elles rencontrent essentiellement des difficultés liées à l'organisation de leur activité et au suivi et à l'aménagement des horaires.

Celles de la *dernière classe* (9 %) peuvent être qualifiées d'« opportunistes ». Elles se rangent parmi les plus grandes et sont le plus souvent passées à 35 heures en 2001 par un accord d'entreprise ouvrant droit à l'aide incitative. Leur caractéristique principale est d'avoir embauché sans se réorganiser. Également en forte croissance, elles sont passées à 35 heures pour recruter en s'appuyant sur les aides publiques. Celles-ci ont donc constitué une aubaine pour des entreprises qui auraient de toute façon embauché. La durée du travail a été réduite par demi-journée toutes les semaines, par journée toutes les quinze jours ou par des jours de RTT, et l'augmentation des coûts contenue, plus que dans d'autres clas-

ses, par une baisse équivalente des salaires et la modération salariale.

### Quatre embauches sur dix seraient dues à la RTT

Près d'un quart des TPE passées à 35 heures en 2001 ou 2002 ont déclaré avoir embauché depuis la RTT, pour recruter un nombre de salariés estimé au total à 67 000, correspondant à 60 200 emplois en équivalents- temps plein, soit 7 % de leur effectif. Ces embauches concernent majoritairement des non cadres et s'effectuent pour les trois quarts à temps complet. Seules 4 % disent n'avoir pu réaliser les embauches prévues, du fait notamment des difficultés de recrutement.

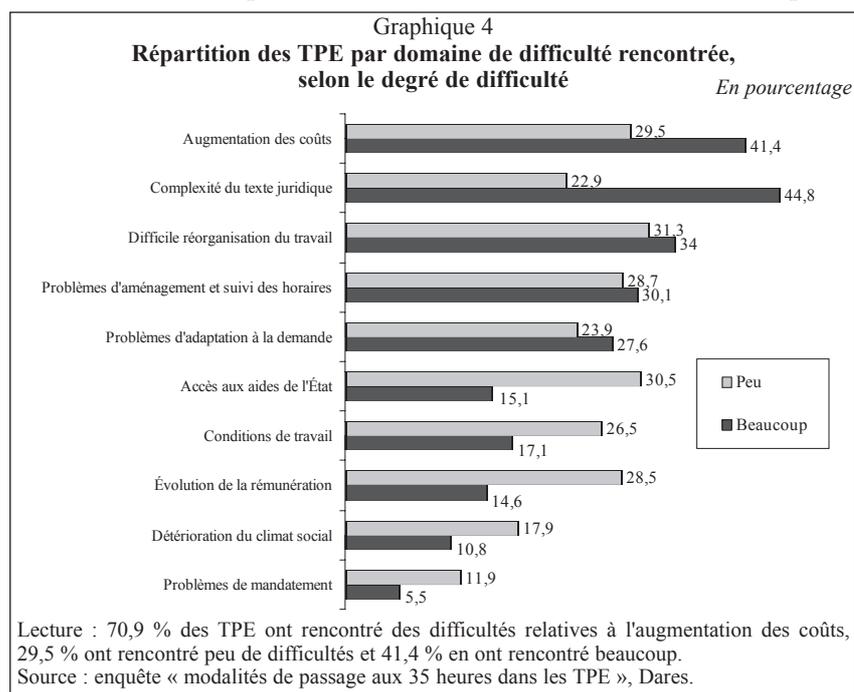
Un tiers des embauches a permis à des salariés précédemment en CDD, stagiaires, en contrat aidé ou, dans de plus rares cas, à des travailleurs intérimaires d'accéder à un CDI. C'est dans les plus petites TPE que ce processus de « dé-précarisation » est le plus fréquent : il représente 34 % des embauches dans les entreprises de 5 salariés ou moins, contre 31 % dans les autres. Il est particulièrement net dans l'agriculture, où près de trois embauches sur cinq font suite à l'offre d'un CDI aux salariés en situation précaire, ainsi

que dans les activités associatives et dans la construction (40 % des embauches).

Déduction faite de ces transformations d'emploi, plus de la moitié des TPE qui ont embauché déclarent l'avoir fait en raison de la RTT : pour la totalité des embauches dans 29 % des cas et pour une partie dans 23 %. Au total, selon les déclarations des entreprises interrogées, 38 % de ces embauches peuvent être imputées à la RTT, ce qui ramène le taux de création d'emplois net des effets d'aubaine à 3 % de leur effectif.

### Des effets d'aubaine dans les TPE en croissance

Sans surprise, plus les entreprises sont en croissance, et plus elles déclarent avoir embauché (11 % le font quand l'activité décroît, 32 % quand elle est croissante, et 37 % quand elle l'est fortement). Mais plus la croissance est forte et moins les embauches sont imputables à la RTT : elles atteignent 5,5 % quand l'activité est fortement croissante, mais 16 % lorsqu'elle est fortement décroissante et que les entreprises ont malgré tout recruté. En outre, la proportion des TPE qui ont embauché en tout ou partie



## LES LOIS « AUBRY » ET « FILLON »

### Les lois « Aubry »

La loi du 13 juin 1998, dite loi « Aubry 1 », fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui procèdent à une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi avant l'échéance légale de l'application des 35 heures. La loi du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry 2 », confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures annuelles. Une aide pérenne et un allègement de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires sont mis en place.

Le bénéfice des aides publiques est subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés, à l'application directe d'un accord de branche étendu. En cas de négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ou un délégué du personnel, ou lorsque les syndicats signataires ne sont pas majoritaires dans l'entreprise, une consultation des salariés doit être organisée.

Les entreprises de 20 salariés ou moins peuvent bénéficier de l'aide incitative instaurée par la loi « Aubry 1 », à condition d'abaisser leur durée de travail à 35 heures avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et de s'engager à maintenir ou à créer 6 % d'emplois au moins. Elles peuvent réduire leur durée de travail par palier et bénéficier des aides, structurelle et incitative, dès la première étape, à condition de parvenir à 35 heures avant 2002. Elles ne sont pas tenues d'embaucher si l'application de la règle des 6 % conduit à créer moins d'un mi-temps (entreprises de moins de 9 salariés). En revanche, l'aide structurelle instaurée par la loi « Aubry 2 » n'impose aucune obligation en terme de volume d'emplois créés ou préservés.

### La loi « Fillon »

Le décret du 15 octobre 2002 et la loi du 17 janvier 2003, qui ont introduit des mesures d'assouplissement de la RTT, ne modifient pas la durée légale du travail, maintenue à 35 heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année. Ils permettent toutefois aux entreprises d'avoir recours aux heures supplémentaires à moindre coût. Le niveau du contingent des heures supplémentaires est augmenté à 180 heures par an, ce qui permet d'effectuer en moyenne 4 heures supplémentaires par semaine. Jusqu'en 2006, le taux de majoration de salaire des 4 premières heures supplémentaires est fixé à 10 % dans les TPE. Par ailleurs, il n'y a plus aucune incitation financière pour maintenir la durée du travail à 35 heures puisque le nouvel allègement de cotisations sociales permet aux entreprises restées à 39 heures d'en bénéficier également.

grâce à la RTT décroît aussi quand le volume d'activité progresse. Les entreprises en forte croissance n'ont embauché qu'après avoir fortement recouru aux heures supplémentaires avant la RTT, en particulier aux heures supplémentaires structurelles, effectuées régulièrement par une proportion importante de salariés. Pour faire face à la progression de la demande, le recrutement de nouveaux salariés s'accompagne souvent d'une augmentation de la durée du travail de ceux qui travaillent à temps partiel. L'embauche est également plus fréquente lorsque les salariés sont impliqués dans les modalités de mise en œuvre des 35 heures, i.e. lorsqu'un accord a été négocié dans l'entreprise et/ou lorsqu'une consultation des salariés a eu lieu. C'est souvent le cas lorsque la RTT a pour objectif de rendre plus aisés les recrutements ou qu'une réorganisation de l'entreprise est planifiée. Les TPE qui se sont effectivement réorganisées à la suite de la RTT ont d'ailleurs été plus nombreuses à embaucher : 28 % l'ont fait, contre 13 % de celles qui ne se sont pas réorganisées. C'est le cas en particulier lorsqu'il y a introduction du

travail en équipes, mise en place d'horaires décalés, rajeunissement de la pyramide des âges ou développement de certaines fonctions.

Enfin, les entreprises qui ont bénéficié de l'aide incitative en plus de l'aide structurelle, et qui ont dû satisfaire à la condition posée par la loi (créer au moins 6 % d'emplois en contrepartie d'une RTT d'au moins 10 %) sont plus nombreuses à avoir embauché que les entreprises passées à 35 heures dans le cadre général.

### L'augmentation des coûts est la principale difficulté occasionnée par la RTT

Un tiers des TPE passées à 35 heures en 2001 ou 2002 n'a rencontré que très peu de difficultés lors de la mise en œuvre de la RTT. À l'opposé, une TPE sur dix déclare en avoir connues dans de nombreux domaines. En premier lieu est évoquée l'augmentation des coûts (plus de sept TPE sur dix, graphique 4), salariaux en particulier. C'est souvent le cas d'entreprises confrontées à la concurrence, en particulier lorsque leur activité est décroissante, et de celles passées à

35 heures en 2001. En réponse, elles recourent plus que les autres au gel ou à la modération des salaires, à la polyvalence de leurs salariés ou à l'externalisation et la mutualisation des tâches.

Les difficultés en matière de réorganisation du travail sont, par exemple, le fait des TPE qui ont mis en place des horaires décalés ou une modulation du temps de travail et doivent de ce fait gérer des plannings plus complexes. Ce type de réorganisation du travail est moins difficile quand il y a eu des embauches ou des investissements, et conduit souvent les entreprises à redéfinir et à formaliser l'ensemble de leurs tâches. Ces difficultés sont également plus aiguës lorsqu'il faut s'adapter à la demande des clients, en particulier dans les entreprises dont l'activité se développe. L'embauche, le développement de la polyvalence, l'externalisation et la modulation du temps de travail sont alors les réponses les plus courantes. Les TPE qui ont des difficultés pour recruter ou qui ont diminué leurs horaires d'ouverture ont évidemment plus de mal à répondre aux demandes des clients.

*Hien PHAM (Dares).*

## ENQUÊTE « MODALITÉS DE PASSAGE AUX 35 HEURES DANS LES TPE »

### Champ de l'enquête

Le champ de l'enquête est celui des établissements des entreprises de 20 salariés ou moins ayant déclaré être passés aux 35 heures en 2001 ou au premier semestre 2002, via la déclaration en vue du bénéfice de l'allègement de cotisations sociales adressée à leur organisme de recouvrement. Les établissements qui composent la population totale sont ceux qui bénéficient de l'allègement de cotisations sociales accordé par la seconde loi Aubry, quels que soient leur activité économique et leur mode d'accès aux aides. Les établissements non éligibles aux aides et ceux qui, bien qu'ayant réduit leur durée du travail, n'ont pas effectué une demande d'allègement ne sont pas inclus dans le champ.

### Méthodologie

L'enquête a été réalisée début 2003 auprès d'un échantillon de 12 000 établissements ayant déclaré être passés aux 35 heures en 2001 ou en 2002. L'échantillon a été constitué en fonction de 5 critères de stratification : l'année de passage aux 35 heures, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le mode d'accès à l'aide structurelle (accord d'entreprise ou accès direct) et le bénéfice de l'aide incitative.

L'enquête s'est déroulée par téléphone en deux temps. Un premier contact téléphonique a permis de s'assurer que l'établissement avait bien reçu un exemplaire du questionnaire envoyé à titre d'information préalable et dans le but de préparer la collecte des informations demandées. Ce premier contact permet également d'identifier l'interlocuteur habilité à répondre à l'enquête. Il peut s'agir du chef d'établissement, d'un collaborateur ayant été suffisamment associé à la mise en place des 35 heures, ou du comptable qui a souvent tenu un rôle de conseiller. L'entretien téléphonique proprement dit s'est déroulé dans un second temps pour une durée d'environ 15 minutes. Il a parfois été suivi d'un 3<sup>ème</sup> voire d'un 4<sup>ème</sup> contact téléphonique destiné à recueillir des renseignements non disponibles lors du ou des premiers appels.

L'échantillon final sur lequel est basée l'étude est constitué de 6 670 questionnaires exploitables.

### Pour en savoir plus :

Charpentier P. et B. Lepley (2003), « Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures », *Documents d'études*, n° 65, Dares.

Pham T.-H., « Les modalités de passage à 35 heures en 2000 », *Premières Synthèses*, février - n° 06.3, Dares, 2002.

Bloch-London C., Pham T.-H. et Zilberman S., « La mise en œuvre des 35 heures », *Données sociales*, Insee, 2002.

Jugnot S., « Combien d'emplois créés par la Réduction du Temps de Travail », *Données sociales*, Insee, 2002.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, 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 - [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.