

P

# PREMIÈRES INFORMATIONS

## et PREMIÈRES SYNTHÈSES

### LE PASSAGE AUX 35 HEURES : SITUATION À LA FIN JUIN 1999

Début décembre 1999, 18 900 accords de passage aux 35 heures ont été signés dans les entreprises, dont 18 200 visant à l'aide dans le cadre de la loi du 13 juin 1998. Ainsi, sous l'effet de la loi, la négociation d'entreprise progresse fortement et conduit les partenaires sociaux à aborder l'ensemble des éléments du temps de travail. Dans six cas sur dix, les accords sont négociés par un salarié mandaté. La CFDT est le premier syndicat signataire, suivie de la CGT et de la CFTC.

Les grandes entreprises et l'industrie sont nettement sur-représentées eu égard à leur poids dans l'économie. Les conventions visent dans leur très grande majorité à créer des emplois (volet « offensif » de la loi) plutôt qu'à en sauvegarder (volet « défensif »). Atteignant 8,5 % des salariés concernés, les engagements de création ou de maintien d'emplois sont nettement supérieurs aux obligations légales.

Le temps de travail est généralement réduit de 10 % pour aboutir à une durée comprise entre 33 et 35 heures hebdomadaires. Mais les modalités de la réduction sont extrêmement variées et souvent combinées entre elles. La mise en place d'une journée ou d'une demi-journée de repos supplémentaire par semaine et l'annualisation du temps de travail sont les plus fréquentes. En outre, huit entreprises sur dix se réorganisent lors de la réduction du temps de travail, surtout pour mieux répondre aux fluctuations de l'activité.

Les rémunérations sont le plus souvent maintenues, et la modération ou le gel des augmentations salariales ultérieures sont le cas le plus fréquent.

La loi du 13 juin 1998 a fixé la durée légale à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et mis en place un dispositif d'aide financière à la réduction collective anticipée du temps de travail. Pour bénéficier de l'aide de l'État et signer une convention, il faut préalablement que l'entreprise signe un accord avec les partenaires sociaux ou bénéficie d'un accès direct dans le cadre d'un accord de branche si l'entreprise a moins de cinquante salariés (encadré 1).

Début décembre 1999, 18 900 accords de réduction du temps de travail (RTT) ont été conclus dans les entreprises (dont 18 200 visant à l'aide), qui concernent 2,46 millions de salariés et prévoient 140 500 créations ou maintiens d'emplois.

A la même date, 650 accords ne s'inscrivent pas dans le dispositif d'aide, ils couvrent 1,2 millions de salariés et prévoient 41 300 créations ou maintiens d'emplois.

Fin novembre, suite à la négociation des accords visant à l'aide,





et compte tenu du temps nécessaire à leur instruction, on dénombre 12 100 conventions signées entre l'État et les entreprises. Ces conventions couvrent 725 800 salariés et prévoient de créer ou maintenir 59 900 emplois.

Les résultats qui suivent portent, d'une part sur près de 5 000 accords (visant ou non l'obtention d'une aide de l'État) signés entre juillet 1998 et juin 1999, d'autre part sur 2 400 conventions ayant fait l'objet d'une analyse statistique détaillée (encadré 4). Un point particulier (encadré 2) concerne les accords ne s'inscrivant pas dans le dispositif d'aide.

### La négociation des accords : recours au mandatement dans près de six cas sur dix

Pour pouvoir signer une convention d'aide à la réduction du temps de travail, il faut au préalable que l'entreprise signe un accord avec les partenaires sociaux. Cet accord peut être conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, de la branche. Lorsque l'entreprise ne dispose pas de délégué syndical, ce qui est fréquemment le cas dans les petites unités, la loi offre la possibilité de négocier l'accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale.

En ce qui concerne les accords, qu'ils soient signés par un délégué syndical ou par un salarié mandaté, la CFDT en est le premier syndicat signataire (50 %) devant la CGT (23 %), la CFTC (21 %) et FO (19 %). L'importance du recours à des salariés mandatés (59 % des accords) s'explique par la proportion importante d'accords de réduction du temps de travail signés dans des entreprises de petite taille, dans lesquelles les délégués syndicaux sont peu implantés. En cas de mandatement, la CFDT signe près d'un accord sur deux, la CFTC 22 %, la

#### Encadré 1

### LA LOI « DES 35 HEURES » DU 13 JUIN 1998 ET L'AIDE INCITATIVE

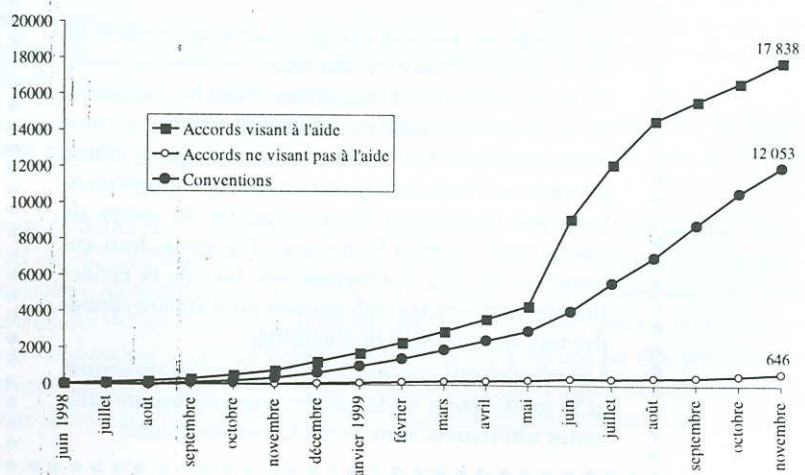
La loi n°98-461 du 13 juin 1998 fixe la durée légale à 35 heures hebdomadaires au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui négocient une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi avant le passage à la durée légale à 35 heures. Cette aide s'appuie sur une convention entre l'État et l'entreprise ou l'établissement, qui doit obligatoirement être précédée d'un accord entre les partenaires sociaux conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche.

Le dispositif comprend deux volets : « l'offensif », destiné à créer des emplois, et le « défensif », qui vise à éviter des licenciements économiques. Dans les deux cas, l'entreprise qui réduit d'au moins 10 % la durée de travail de tout ou partie de ses salariés bénéficie pendant cinq ans d'un allègement des cotisations sociales patronales correspondantes, qui était initialement de 9 000 francs par salarié la première année, puis diminuait de 1 000 francs par an : 8 000 francs la deuxième année, 7 000 la troisième, etc. Les accords signés après le 30 juin 1999 bénéficient d'un allègement de 7 000 francs la première année, 6 000 francs la deuxième puis 5 000 francs les trois années suivantes. Dans certains cas l'allègement est majoré : si la réduction atteint ou dépasse 15 %, si les embauches concernent des publics prioritaires (jeunes, handicapés, chômeurs de longue durée, ...) ou s'il s'agit d'une entreprise de main d'œuvre. 87 % des conventions étudiées ici bénéficient d'une telle majoration.

Dans le volet offensif, l'allègement des cotisations sociales est subordonné à une augmentation des effectifs de l'entreprise, de 6 % en cas d'une réduction du temps de travail de 10 %, de 9 % en cas d'une réduction de 15 % ou plus. Le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans.

Dans le volet défensif, l'allègement bénéficie aux entreprises ou établissements qui réduisent le temps de travail pour éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques et qui s'engagent à maintenir le niveau d'emploi pour une durée minimale de deux ans.

Graphique 1  
Nombre d'accords et de conventions signées de juin 1998 à novembre 1999



Source : MES-DGEFP et DARES.

CGT et FO respectivement 15 et 14 %. La CGC est peu présente (3 %) dans ce cas. Lorsque les délégués syndicaux sont signataires (c'est le cas de quatre accords sur dix), les taux de signature sont sensiblement plus importants pour la

CGT (qui occupe alors le deuxième rang), la CGC et FO (graphique 2). Il est rare qu'un syndicat présent ne signe pas : la propension à signer est ainsi comprise entre 87 et 98 %, la plus élevée étant celle de la CFTC et de la CFDT.



## Des accords visant l'obtention de l'aide dans le cadre du développement de l'emploi

Les accords d'entreprise, dans neuf cas sur dix, visent l'obtention d'une aide et vont donner lieu à la signature de conventions. Peuvent aussi bénéficier de l'aide et signer une convention les entreprises de moins de cinquante salariés qui relèvent d'un accord de branche permettant un accès direct. Ainsi, 9 % du total des conventions sont signées grâce à cette possibilité.

Les conventions sont dans leur grande majorité « offensives », c'est-à-dire qu'elles sont conclues dans le cadre du développement de l'emploi et prévoient des embauches. Les conventions « défensives », destinées à éviter des licenciements économiques prévus par un plan social, ne représentent en effet que 7 % du total. Conclues dans des entreprises de plus grande taille, elles rassemblent cependant 16 % du total des engagements d'emploi donnant lieu à l'aide de l'État (graphique 3).

## L'industrie signe moins d'accords, mais emploie plus de la moitié des salariés concernés

Plus de la moitié des accords de réduction du temps de travail sont signés dans les services, la moitié dans des unités de moins de 20 salariés. Un peu plus du tiers relèvent

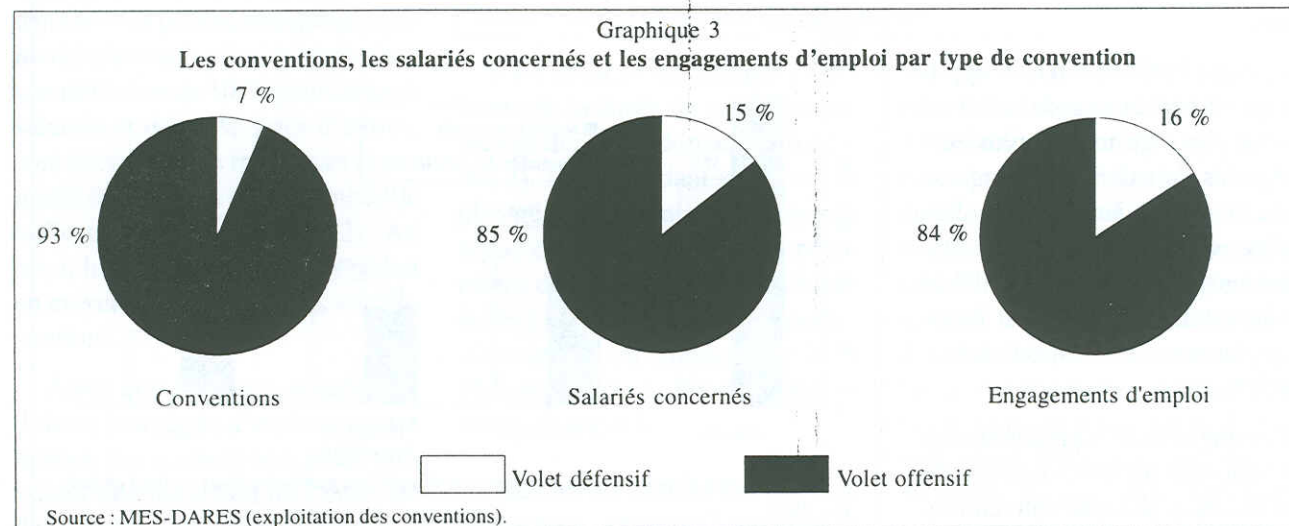
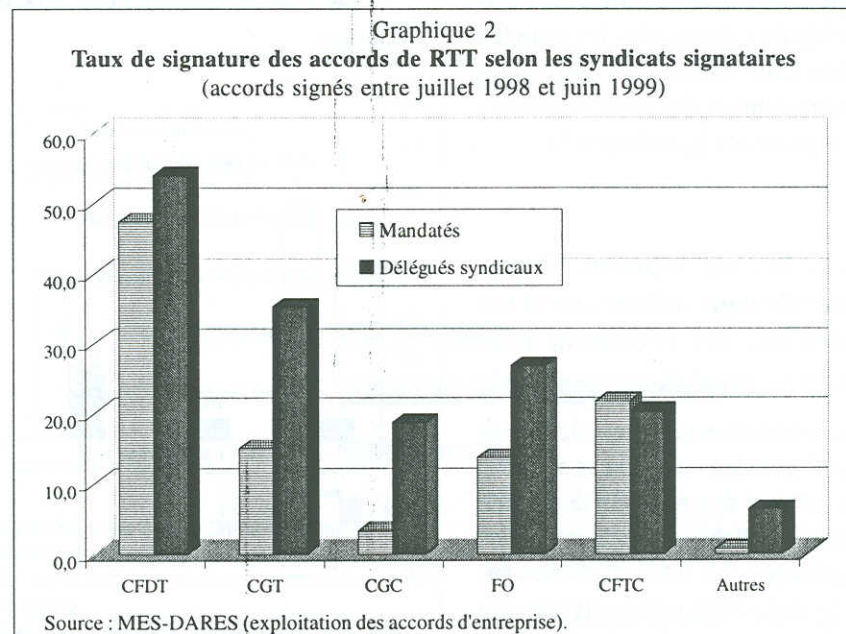
de l'industrie dans des entreprises de taille plus importante. Ainsi, quatre accords industriels sur dix sont le fait d'unités d'au moins 50 salariés, contre moins d'un sur quatre dans les services. La construction regroupe 6 % des accords, surtout dans des entreprises inférieures à 200 salariés (sept cas sur dix). Le nombre d'accords négociés dans l'agriculture est marginal.

Parmi les signataires des conventions, le secteur industriel est nettement sur-représenté puisqu'il emploie 52 % des salariés dont le temps de travail est réduit (contre 27 % de l'ensemble des salariés dans le champ de la loi). Les transports y pèsent également plus lourd que leur poids dans l'économie. Bien qu'elles signent plus de la

moitié des conventions, les entreprises des services sont, à l'inverse, sous-représentées, mises à part celles qui relèvent des activités financières. Elles ne regroupent en effet que 42 % des salariés couverts par les conventions alors qu'au total le secteur tertiaire emploie 65 % des effectifs potentiellement concernés par la loi (graphique 4).

## Près d'un accord sur quatre est négocié dans des petites entreprises, mais les grandes unités l'emportent en termes de salariés

Dans quatre cas sur dix, ce sont, en termes d'accords, les petites entreprises (moins de 20 salariés) qui s'engagent dans un processus de ré-





duction du temps de travail, alors qu'elles ne seront concernées par la durée légale de 35 heures qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2002. Au contraire, celles d'au moins 200 salariés signent moins d'un accord sur dix.

Cependant, en termes de conventions, les entreprises de moins de 20 salariés ne regroupent que 5 % des effectifs concernés par la baisse du temps de travail. Elles sont donc encore très nettement sous-représentées par rapport à l'ensemble des entreprises de leur taille, qui emploient 37 % des effectifs du secteur privé. Au contraire, avec seulement 3 % des conventions, les entreprises de 500 salariés ou plus emploient plus du tiers des salariés dont le temps de travail est réduit. Rapportées à la structure de l'ensemble de l'économie, les grandes unités (200 salariés ou plus) sont donc nettement plus présentes parmi les signataires (graphique 5).

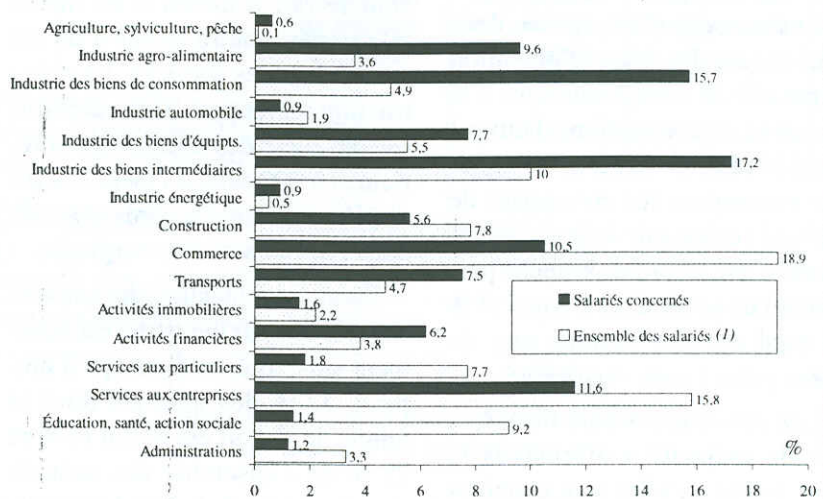
### Dans les entreprises signataires de conventions, neuf salariés sur dix réduisent leur temps de travail

La réduction du temps de travail s'applique dans quatre cas sur cinq à la totalité des salariés de l'unité signataire (établissement, entreprise ou groupe). Au total, 90 % des salariés des unités signataires voient ainsi leur temps de travail se réduire.

Lorsque la réduction ne s'applique pas à tout le monde, c'est en général parce qu'une ou plusieurs catégories de salariés en sont exclues : commerciaux, cadres dirigeants, etc. L'exclusion d'un établissement entier ou d'une unité de travail (atelier, service) est beaucoup plus rare, avec respectivement 1 et 2 % des cas.

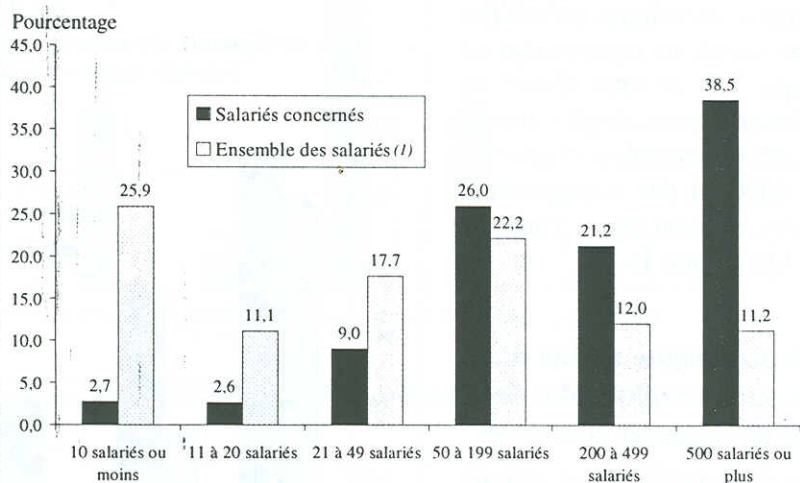
Compte tenu de la prédominance de l'industrie parmi les entreprises signataires d'accords conventionnels, les salariés concernés par la

Graphique 4  
Les salariés concernés par la RTT par secteur d'activité



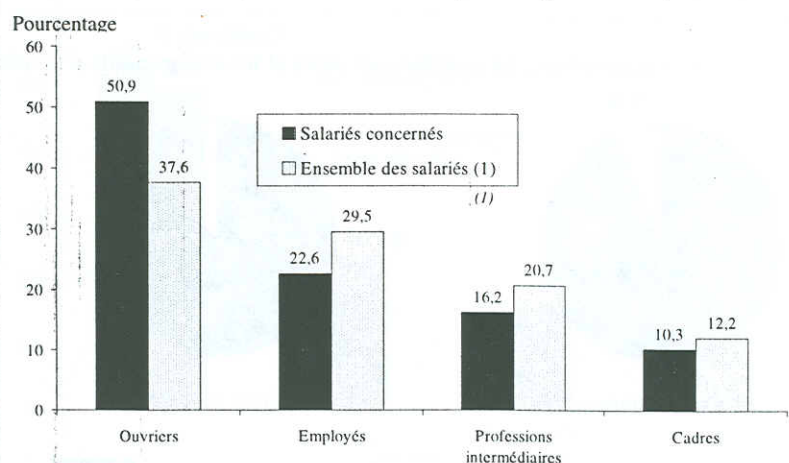
(1) - Champ UNEDIC, effectif des établissements au 31/12/1998.  
Sources : MES-DARES (exploitation des conventions), UNEDIC.

Graphique 5  
Les salariés concernés par taille d'unité signataire de convention



(1) - Champ UNEDIC, effectif des établissements au 31/12/1998.  
Sources : MES-DARES (exploitation des conventions), UNEDIC.

Graphique 6  
Dans les conventions, salariés concernés par catégorie socio-professionnelle



(1) - Salariés du privé et des entreprises nationales ou publiques (tous statuts) en janvier 1999.  
Sources : MES-DARES (exploitation des conventions), INSEE (enquête emploi).



réduction du temps de travail sont dans la moitié des cas des ouvriers, proportion nettement supérieure à celle de l'ensemble de l'économie (graphique 6). A l'inverse, les employés sont sous-représentés ainsi que, dans une moindre mesure, les professions intermédiaires (agents de maîtrise, techniciens, ...) et les cadres. Relevant souvent d'un statut particulier en matière de temps de travail (forfait avec ou sans référence horaire), ces derniers sont un peu moins couverts par les conventions que les autres : en moyenne 64 % des cadres le sont.

### La négociation des accords fixe une nouvelle durée du travail proche de 35 heures

Huit accords sur dix fixent la nouvelle durée hebdomadaire du travail à 35 heures, les grandes entreprises retenant souvent des durées plus basses. Au total, 14 % des accords se situent en dessous de 35 heures, mais cette proportion double si l'entreprise emploie au moins 500 salariés (tableau 1).

### Dans les accords aidés, la réduction du temps de travail est le plus souvent de 10 %

La possibilité de bénéficier d'une majoration en réduisant la durée du travail de 15 % n'a guère été utilisée au total, quoiqu'un peu plus dans les conventions défensives et dans les très petites entreprises. Les modalités combinées, qui prévoient une réduction de 10 % pour certains salariés et de 15 % pour d'autres, sont encore moins fréquentes et ont plutôt été choisies par des unités de taille importante (tableau 2). Au total, le temps de travail est réduit en moyenne de 10,8 % dans les conventions.

Alors que les accords aidés réduisent leur durée d'environ quatre heures, les accords non aidés prévoient une réduction de l'ordre de deux heures (cf. encadré 2).

Tableau 1  
Répartition des accords de RTT selon la nouvelle durée hebdomadaire et la taille de l'unité signataire  
(Accords de RTT signés entre Juillet 1998 et Juin 1999)

| Nouvelle tranche horaire | 1 à 19 salariés | 20 à 49 salariés | 50 à 199 salariés | 200 à 499 salariés | 500 salar. et plus | Ensemble     |
|--------------------------|-----------------|------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| < à 35 heures .....      | 13,4            | 10,5             | 14,7              | 18,2               | 27,2               | 14,0         |
| 35 heures .....          | 84,8            | 86,5             | 77,1              | 67,7               | 60,3               | 81,0         |
| > à 35 heures .....      | 1,8             | 3,0              | 8,3               | 14,1               | 12,5               | 5,0          |
| <b>Ensemble .....</b>    | <b>100,0</b>    | <b>100,0</b>     | <b>100,0</b>      | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b>       | <b>100,0</b> |

Source : MES-DARES (exploitation des accords d'entreprise).

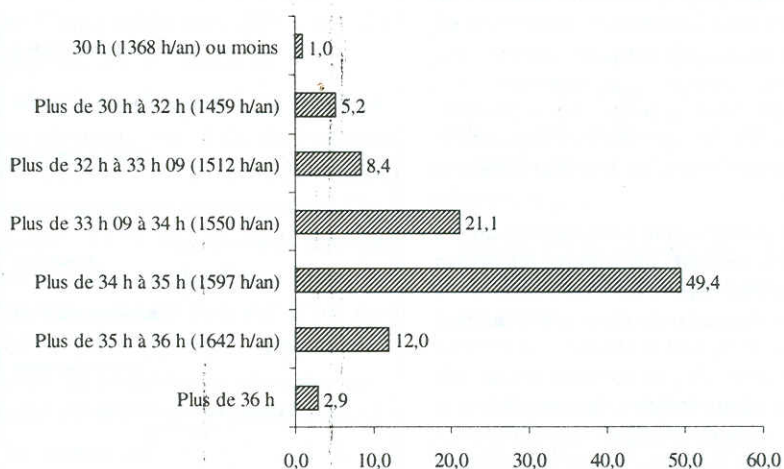
Tableau 2  
Les ampleurs de réduction du temps de travail prévues dans les conventions

|                                 | En conventions | En salariés  |
|---------------------------------|----------------|--------------|
| Réduction de 10 % .....         | 91,1           | 90,9         |
| Réductions combinées (1) .....  | 1,8            | 6,0          |
| Réduction de 15 % ou plus ..... | 7,1            | 3,1          |
| <b>Total .....</b>              | <b>100,0</b>   | <b>100,0</b> |

(1) - Une partie des salariés réduit son temps de travail d'une ampleur (10 %), et une autre partie d'une autre ampleur (15 % ou plus).

Source : MES-DARES (exploitation des conventions).

Graphique 7  
Après réduction, le temps de travail prévu dans les conventions, pour les salariés à temps plein



NB : la durée hebdomadaire est calculée sur la base de deux jours de repos par semaine, vingt-cinq jours de congés annuels et huit jours fériés et ponts chômés (encadré 3).

Source : MES-DARES (exploitation des conventions).

Il est difficile de mesurer l'évolution de la durée du travail en termes de durée hebdomadaire (encadré 3). En se fondant sur le cas le plus général en matière de jours de repos et de congés, on peut néanmoins estimer que la moitié des salariés à temps plein couverts par les conventions travaillent entre 34 et 35 heures après la réduction de leur temps de travail.

Mais les durées très réduites sont fréquentes : un salarié sur sept se

retrouve avec l'équivalent d'un horaire hebdomadaire inférieur à 33 heures et 9 minutes, durée qui correspond à la réduction de 15 % du temps de travail d'une semaine initiale de 39 heures (graphique 7). Ces durées courtes sont plus fréquentes dans certains secteurs industriels (biens de consommation, biens intermédiaires, ...), qui partaient souvent d'une durée de travail, avant réduction, inférieure à 39 heures, ou qui parviennent à des réductions du temps de travail im-



## LES ACCORDS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL NON AIDÉS

Les accords de réduction du temps de travail qui anticipent le passage de la durée légale à 35 heures ne sont pas seulement des accords conventionnés. D'une part, quelques très grandes entreprises non éligibles à l'aide, du fait de leur caractère non concurrentiel, ont signé des accords de passage aux 35 heures (EDF-GDF, la Poste, la SNCF, ...). Elles prévoient à elles seules de réduire le temps de travail de près de 600 000 salariés. D'autres entreprises ne souhaitent pas s'inscrire dans le dispositif d'aide, qui fixe des seuils minimaux en terme de réduction du temps de travail et d'emplois. Elles ont signé 640 accords, concernant 605 200 salariés. Ces différentes catégories d'accord de réduction du temps de travail se différencient fortement, tant par la nature des entreprises signataires que par l'ampleur de la réduction du temps de travail et le nombre d'emplois qu'il est prévu de créer ou de maintenir.

Pour les accords non aidés, seule la négociation avec des délégués syndicaux est autorisée. Comme pour les accords conventionnés, la CFDT est le premier syndicat signataire, avec 55 % du total. Les autres syndicats se situent dans une fourchette comprise entre 26 et 38 %. La CGC, FO, et la CFTC s'y impliquent plus souvent que dans le cas d'accords conventionnés signés avec des délégués syndicaux. Quel que soit le syndicat, la propension à signer est cependant moins élevée que dans les accords conventionnés, la plus basse étant celle de la CGT (67 %), la plus forte celle de la CFTC (90 %).

Le niveau de négociation majoritaire demeure l'entreprise, avec six accords sur dix, mais les accords non aidés sont plus souvent conclus par des établissements que les accords aidés (près de quatre sur dix). Ils relèvent d'unités de taille nettement plus élevée que les accords aidés : dans près de neuf cas sur dix, les unités signataires emploient au moins 50 salariés, et dans un cas sur quatre entre 200 et 499 salariés. Près d'un accord sur cinq relève d'entreprises d'au moins 500 salariés.

L'industrie signe plus de la moitié des accords non aidés (au lieu du tiers des aidés), avec en particulier le secteur des biens intermédiaires qui en regroupe à lui seul 17 %. De même, ces accords non aidés sont, en proportion, bien plus importants dans le secteur des biens d'équipement (10 %) que les accords aidés. 36 % d'accords non aidés sont négociés dans les services, avec 11 % pour les seuls services aux entreprises. Si la part du commerce (7 %) représente dix points de moins que dans les accords visant l'aide, celle de la construction (11 %) est, au contraire, voisine du double.

Les différentes modalités de réduction du temps de travail sont abordées dans des proportions assez voisines de celles que l'on observe dans la négociation des accords aidés, notamment pour les jours de repos supplémentaires et le compte épargne temps. Les repos hebdomadaire et quotidien et les ponts le sont, par contre, un peu plus fréquemment.

L'annualisation y est négociée un peu moins souvent. Par contre, les heures supplémentaires sont abordées dans 35 % des cas et le repos compensateur dans 20 %, soit à chaque fois environ sept points de plus que dans les accords aidés. Deux secteurs, la construction et les transports, abordent particulièrement le thème des heures supplémentaires. Les horaires individualisés, qui correspondent souvent à la mise en place de systèmes de badgeage, sont, eux aussi, traités presque deux fois plus souvent.

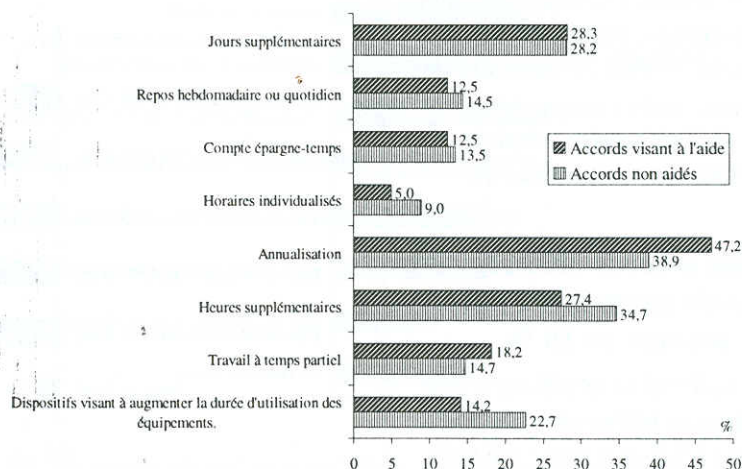
La taille plus importante des entreprises signataires d'accords non aidés implique en effet plus souvent la mise en place de systèmes de gestion individuelle des horaires. De même, la concentration des signataires de ce type d'accord dans l'industrie entraîne une plus forte propension à la négociation de dispositifs visant à augmenter la durée des équipements et en particulier le travail en équipes (16 % contre 9 %), le travail de nuit et les équipes de suppléance de fin de semaine.

Alors que les accords visant à l'aide prévoient une réduction du temps de travail d'une ampleur supérieure à quatre heures, afin de répondre aux critères fixés par la loi, les accords non aidés prévoient une réduction de l'ordre de deux heures. En effet, les entreprises qui signent ces derniers pratiquent souvent une durée du travail déjà inférieure à 39 heures, et peuvent donc atteindre 35 heures avec une réduction d'une ampleur moindre. De plus, elles ont pu modifier le mode de décompte de la durée du travail, s'appuyant sur la nouvelle définition de la durée effective du temps de travail de la loi du 13 juin 1998. Ceci permet d'exclure certaines pauses ou jours fériés, et donc de minimiser l'ampleur de la réduction effective du temps de travail. Pour les accords visant à l'aide, en revanche, une telle exclusion n'est pas possible, un mode de décompte constant de la durée du travail, avant comme après l'accord, étant exigé.

De même, les accords conventionnés prévoient des engagements en termes d'emploi qui dépassent 8 % de l'effectif passant à 35 heures, toujours pour répondre aux critères fixés par la loi, alors que les autres sont plus proches de 3 à 4 %.

En revanche, l'impact sur les rémunérations apparaît identique : dans près de neuf cas sur dix, les accords non aidés prévoient une compensation salariale pour tous, proportion proche de celle des accords aidés.

Les principaux thèmes traités dans les accords non aidés



NB : ces données, obtenues par analyse des accords, sont cohérentes avec les données des conventions.

Source : MES-DARES.



portantes en se réorganisant. Au contraire, les 15 % de salariés dont la durée réduite prévue reste supérieure à 35 heures se trouvent surtout dans les transports et les services aux entreprises, qui procèdent moins souvent à de fortes réductions et relèvent de dispositions conventionnelles de branche différentes, notamment en matière de jours fériés.

Catégorie spécifique, les salariés travaillant à temps partiel participent largement au mouvement de réduction du temps de travail. La majorité voit son temps de travail réduit comme les autres salariés, le plus souvent de 10 %. Un sur trois reste toutefois au même horaire qu'avant la RTT et seulement 1 % le voit augmenter. Mais alors l'augmentation est importante : elle atteint ou dépasse 20 % dans un cas sur deux. Il s'agit probablement pour ces salariés d'un passage à la nouvelle durée à temps complet.

Lorsque le signataire emploie des cadres, la convention réduit leur temps de travail dans les trois quarts des cas. Ils réduisent alors leur temps de travail selon des modalités identiques aux autres salariés dans 69 % des cas. Lorsque des dispositions spécifiques leur sont appliquées, ce sont surtout des jours de repos supplémentaires sur l'année (11 % des cas) ou une combinaison d'annualisation et de jours de repos (2 %).

### Les négociations sur la RTT incitent les partenaires sociaux à aborder l'ensemble des thèmes sur le temps de travail ...

La fréquence des thèmes abordés lors de la négociation des accords est souvent en lien direct avec le processus de RTT qui entraîne dans la plupart des cas une réorganisation du travail. Ainsi, la négociation sur la réduction du temps de travail conduit les parte-

Tableau 3  
Fréquence des principaux thèmes traités dans la négociation des accords  
(accords de RTT signés entre juillet 1998 et juin 1999)

|  | En pourcentage |
|--|----------------|
| Congé payés .....  | 8,6            |
| Congés particuliers .....  | 30,9           |
| <i>dont : jours supplémentaires</i> .....  | 28,3           |
| Repos .....  | 12,6           |
| Compte épargne temps .....   | 12,6           |
| Horaires individualisé .....   | 5,3            |
| <b>Dispositifs d'adaptation aux fluctuations de l'activité</b> .....   | <b>67,6</b>    |
| Modulation de la durée collective du travail .....   | 52,2           |
| <i>dont : modulation de la durée de type III</i> .....   | 46,5           |
| Heures supplémentaires .....   | 28,0           |
| <i>dont : repos compensateur de remplacement</i> .....   | 14,8           |
| Travail à temps partiel .....  | 17,9           |
| <b>Dispositifs visant à augmenter la durée d'utilisation des équipements</b> .....                           | <b>14,9</b>    |
| Travail en équipes .....   | 9,5            |
| Travail par cycles .....   | 3,1            |
| NB : Un accord pouvant traiter simultanément de plusieurs thèmes, les pourcentages ne peuvent s'additionner. |                |

Source : MES-DARES (exploitation des accords d'entreprise).

naires sociaux, qu'il s'agisse de la branche ou de l'entreprise, à aborder l'ensemble des éléments du temps de travail (tableau 3).

Ainsi, un dispositif de modulation (principalement l'annualisation) est négocié dans plus de la moitié des accords, notamment dans l'industrie. 31 % des accords traitent des congés particuliers. Dans ce cas, il s'agit neuf fois sur dix d'octroi de jours de repos supplémentaires. Ils constituent alors une modalité de RTT sur l'année, combinée ou non à d'autres formes. Leur fréquence augmente avec la taille de l'entreprise et dépasse un accord sur trois à partir de 500 salariés. Le compte-épargne temps n'est prévu que dans 13 % des accords, mais cette proportion double dans les entreprises d'au moins 200 salariés. Il est associé à un dispositif d'annualisation dans six cas sur dix et à des jours supplémentaires dans les cas restants. 28 % des accords abordent les heures supplémentaires et dans la moitié des cas il s'agit d'instaurer un repos compensateur de remplacement, dispositif qui permet de rendre effective la RTT. Les heures supplémentaires sont abordées plus fréquemment si l'entre-

prise est grande. Le temps partiel est abordé dans 18 % des accords. Sa fréquence augmente aussi avec la taille de l'unité signataire : elle se situe autour de 14 % pour les unités de moins de 20 salariés mais gagne dix points dans celles de 500 salariés et plus.

Enfin, 15 % des accords visent un dispositif d'augmentation de la durée d'utilisation des équipements.

### ... en lien avec des formes extrêmement variées de réduction du temps de travail ...

Pour les signataires de conventions, la réduction du temps de travail s'opère d'abord sous la forme de l'annualisation, d'une demi-journée ou d'une journée de repos supplémentaire par semaine (graphique 8).

L'annualisation est très fréquente dans les conventions défensives. Plus généralement, les modalités de réduction sont extrêmement variées : dans six cas sur dix, les entreprises combinent des types de réduction différents (jours de repos, journées plus courtes, etc) selon les salariés concernés, voire pour un même salarié.



Les petites unités signataires mettent en œuvre des modalités de réduction généralement plus homogènes. Elles octroient surtout une journée ou une demi-journée supplémentaire par semaine. A l'opposé, les unités de grande taille combinent différentes modalités et mettent plus souvent en place des jours de repos supplémentaires sur l'année.

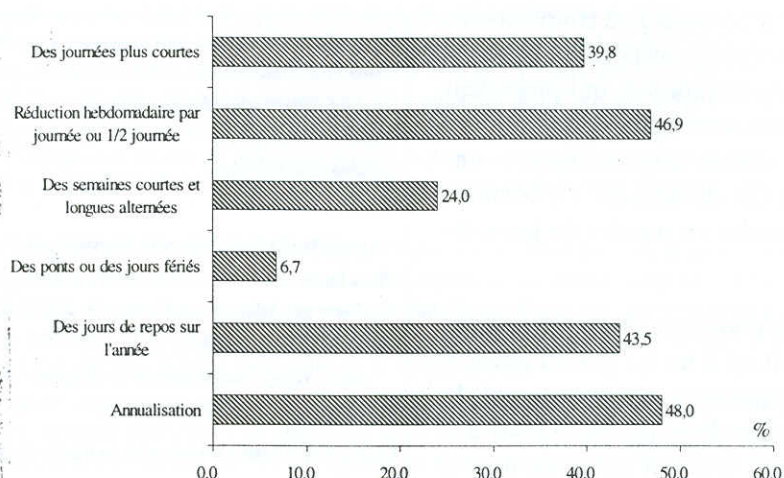
La loi du 13 juin 1998 permet d'affecter jusqu'à la moitié des jours de repos supplémentaires à un compte épargne-temps pour les capitaliser sur plusieurs années. Cette possibilité est utilisée dans près d'un cas sur trois : alors que 44 % des unités signataires réduisent le temps de travail par l'octroi de jours supplémentaires sur l'année, elles sont 13 % à prévoir un tel système. Plus grandes que la moyenne, elles regroupent 31 % des salariés qui réduisent leur temps de travail.

### ... et des réorganisations du travail dans huit cas sur dix

L'analyse des conventions montre que huit signataires sur dix, regroupant 90 % des salariés, prévoient d'associer réorganisation et RTT. Les dispositifs permettant de faire fluctuer les horaires avec les variations de l'activité, comme la modulation du temps de travail, les horaires variables, le temps partiel annualisé sont les plus utilisés, avec plus de quatre signataires sur dix. Un sur quatre prévoit le redéploiement des qualifications grâce à la polyvalence ou, au contraire, la spécialisation accrue des salariés (graphique 9).

Les conventions défensives prévoient plus souvent ce dernier type d'adaptation. Par contre, l'élargissement des plages d'ouverture et le développement de certaines fonctions de l'entreprise (commerciale, recherche, ...) sont logiquement privilégiés dans les conventions offensives.

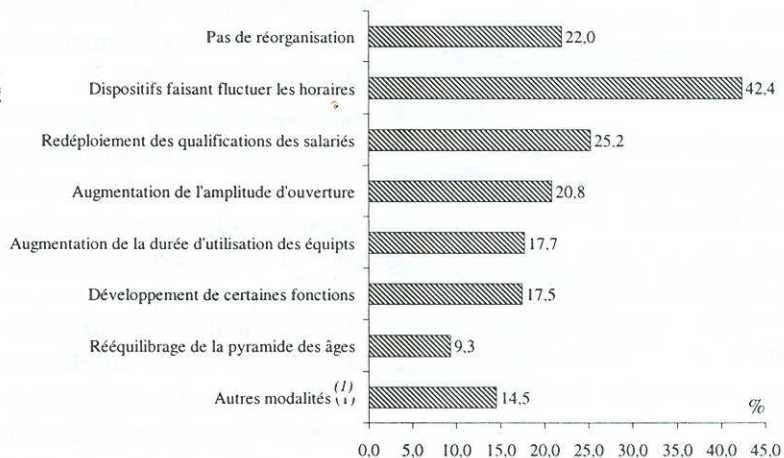
Graphique 8  
Les modalités de réduction du temps de travail prévues dans les conventions (en pourcentage des conventions)



NB : Des modalités de réduction du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, où dans ce cas elles peuvent concerner une partie ou la totalité des salariés, ce qui explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.

Source : MES-DARES (exploitation des conventions).

Graphique 9  
La réorganisation du travail prévue lors du conventionnement (en pourcentage des conventions)



NB : Des modalités de réorganisation du temps de travail peuvent se combiner dans une même entreprise, et dans ce cas concerner une partie ou la totalité des salariés. Ceci explique que le total des modalités soit supérieur à 100 %.

(1) - développement de la formation, réalisation d'investissements (notamment informatiques), redistribution des tâches ou des portefeuilles de clients, etc.

Source : MES-DARES (exploitation des conventions).

### Les conventions spécifient le plus souvent le maintien de la rémunération, dans l'immédiat ...

Dans leur majorité, la négociation des accords indiquent une compensation totale pour tous (huit accords sur dix). Cependant, cette proportion est inférieure (sept sur dix) pour ceux ne visant pas l'aide ; ainsi, dans les accords conventionnés, ce sont près de neuf salariés

sur dix pour lesquels la RTT n'entraîne pas dans l'immédiat de baisse de la rémunération. Dans une petite minorité d'entreprises, qui regroupent 5 % des salariés, la compensation est intégrale pour certains mais partielle pour d'autres.

Le maintien de la rémunération est déterminé surtout par le caractère offensif ou défensif de la convention et l'ampleur de la RTT. Ainsi, les conventions offensives



prévoient quasiment toutes un maintien intégral : moins d'un salarié sur dix n'aura qu'une compensation partielle, sa rémunération diminuant, mais moins que son temps de travail. En revanche, les conventions défensives, signées dans des entreprises engagées dans des réductions d'effectif, recourent beaucoup plus fréquemment à cette solution. Il en va de même lorsque la réduction du temps de travail est forte (15 % ou plus), l'entreprise ayant un effort financier supplémentaire à fournir pour payer les 33 heures ou moins, comme les 39.

Par contre, des estimations économétriques ont montré que des facteurs qui auraient pu sembler déterminants, tels que le type de représentation des salariés (délégué syndical ou salarié mandaté), l'existence d'une majoration de l'aide financière - qui pourrait faciliter l'équilibre financier de l'opération ou la réorganisation du travail (et les éventuels gains de productivité associés), ne paraissent pas avoir

d'influence, *toutes choses égales par ailleurs*, sur les choix en matière de compensation.

### ... par le biais d'une hausse du salaire horaire

Pour que la rémunération soit maintenue ou ne baisse que partiellement, plusieurs formules sont possibles. La hausse du salaire horaire en compensation de la baisse du nombre d'heures travaillées est la plus utilisée : elle s'applique à six salariés sur dix. La création d'une prime de compensation spécifique à la RTT vient ensuite. D'autres modalités de compensation existent également, comme la modulation à la hausse ou à la baisse de primes ou d'indemnités existantes, la mise en place d'un plan-épargne d'entreprise, etc.

La hausse du salaire horaire est privilégiée lorsque les rémunérations sont intégralement maintenues, et ceci concerne surtout les pe-

tites entreprises. Par contre, la prime spécifique de compensation est le moyen le plus courant lorsque la compensation n'est que partielle (tableau 4).

En principe, l'intéressement ne peut pas constituer une compensation du salaire, mais seulement un complément de rémunération. Cependant, 7 % des conventions, qui regroupent 13 % des salariés concernés, intègrent la mise en place ou la modification de l'intéressement dans les négociations sur la réduction du temps de travail.

### Les hausses de salaires sont ensuite ralenties ou gelées

Au-delà de l'impact immédiat lors de la RTT, la plupart des signataires de conventions prévoient une modération ultérieure des salaires : les trois quarts des salariés sont appelés à connaître une augmentation moindre ou un gel dans les mois qui suivent la réduction du temps de travail. Le gel est plus fréquent

Tableau 4  
Les modalités de compensation des rémunérations prévues dans les conventions

En % de salariés concernés

| Modalités de maintien                                    | Maintien de la rémunération : |                         |                     |          |
|--|-------------------------------|-------------------------|---------------------|----------|
|  | intégrale pour tous           | intégrale pour certains | partielle pour tous | Ensemble |
| Hausse du salaire horaire .....                          | 61,8                          | 44,6                    | 42,8                | 59,6     |
| Création d'une prime ou d'une indemnité spécifique ..... | 30,9                          | 65,3                    | 52,2                | 34,0     |
| Hausse de primes ou d'indemnités existantes .....        | 3,8                           | 15,4                    | 5,9                 | 4,5      |
| Baisse de primes ou d'indemnités existantes .....        | 0,9                           | 6,9                     | 11,2                | 1,9      |
| Autre forme de compensation .....                        | 14,0                          | 29,1                    | 23,6                | 15,4     |
| Non renseigné .....                                      | 2,0                           | 0,0                     | 0,6                 | 1,8      |

NB : la somme des modalités est supérieure à 100 % car plusieurs modalités peuvent être utilisées simultanément.

Source : MES-DARES (exploitation des conventions).

Tableau 5  
L'impact sur les rémunérations prévu dans les conventions

En % de salariés concernés

| Évolution prévue des salaires                                       | Gel des salaires | En augmtation moindre (1) | Gel pour certains, en augmentation moindre (1) pour d'autres | Rien de prévu | Total        |
|---|------------------|---------------------------|--|---------------|--------------|
| <b>Compensation immédiate</b>                                       |                  |                           |  |               |              |
| Compensation intégrale pour tous .....                              | 39,6             | 27,6                      | 2,8  | 17,7          | 87,7         |
| Compensation intégrale pour certains et partielle pour d'autres ... | 1,4              | 1,8                       | 0,7  | 0,5           | 4,5          |
| Compensation partielle pour toutes les catégories .....             | 2,6              | 0,8                       | 0,1  | 4,1           | 7,6          |
| Pas de compensation .....   | 0,0              | 0,2                       | 0,0  | 0,0           | 0,2          |
| <b>Total .....</b>  | <b>43,6</b>      | <b>30,4</b>               | <b>3,6</b>   | <b>22,4</b>   | <b>100,0</b> |

(1) - que s'il n'y avait pas eu de réduction du temps de travail.

Source : MES-DARES (exploitation des conventions).



dans les conventions défensives, l'augmentation ralentie dans les offensives.

Au total, dans les conventions, la modalité la plus fréquente (quatre salariés sur dix) est le maintien immédiat des salaires suivi d'un gel. Un quart des salariés voient le maintien s'accompagner d'une augmentation moindre. Seuls, 18 % des salariés n'ont à attendre aucun effet particulier de la réduction du temps de travail sur leur rémunération, ni dans l'immédiat ni ultérieurement.

Enfin, les 35 heures payées 35 sont l'exception : seuls, 0,2 % des salariés voient leur rémunération baisser proportionnellement à leur temps de travail (tableau 5).

### La modération salariale est prévue pour durer plus longtemps que le gel

Lorsqu'un blocage total des salaires est prévu dans les conventions, c'est pour une durée plus courte que s'il y a seulement modération : vingt-quatre mois en moyenne dans le premier cas, trente dans l'autre (graphique 10).

Lorsque la convention prévoit l'embauche d'un salarié grâce aux 35 heures, l'entreprise déclare qu'il sera dans 81 % des cas rémunéré comme un salarié déjà en poste avant la RTT, à qualification, poste et ancienneté équivalents.

### En moyenne, une convention prévoit de créer ou maintenir 5,6 emplois

Les conventions signées jusqu'à la fin du mois de novembre prévoient de créer 53 500 emplois et d'éviter 6 400 licenciements économiques. Le dispositif d'aide instauré par la loi du 13 juin 1998 fixe pour condition du bénéfice de l'aide un engagement d'emploi d'au moins 6 % de l'effectif lorsque la RTT est de 10 %, et d'au moins 9 % lors-

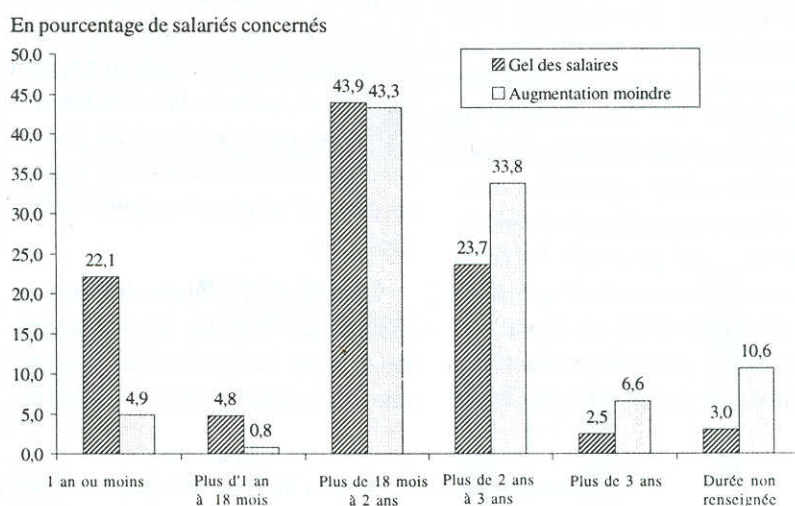
Tableau 6  
Les engagements en termes d'emploi indiqués dans les conventions  
En % de salariés concernés par la RTT

|                              | Engagement de création d'emplois | Engagement de maintien d'emplois | Ensemble des engagements |
|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| Réduction de 10 % .....      | 8,0                              | 9,0                              | 8,2                      |
| Réductions combinées (1) ... | 10,6                             | 7,9                              | 9,7                      |
| Réduction de 15 % ou plus .  | 14,0                             | 16,2                             | 14,9                     |
| <b>Total .....</b>           | <b>8,3</b>                       | <b>9,4</b>                       | <b>8,5</b>               |

(1) - Une partie des salariés réduit son temps de travail d'une certaine ampleur (10 %) et une autre partie d'une autre ampleur (15 % ou plus).

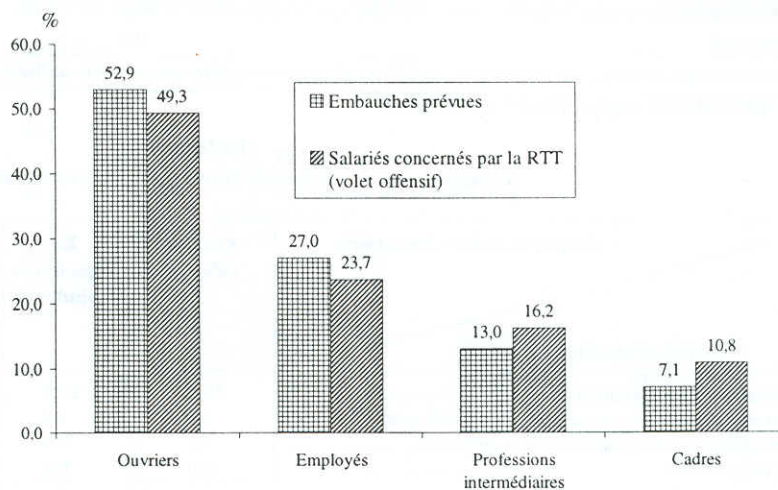
Source : MES-DARES (exploitation des conventions).

Graphique 10  
La durée du gel ou de la modération des salaires prévues dans les conventions



Source : MES-DARES (exploitation des conventions).

Graphique 11  
Les embauches prévues dans les conventions, par catégorie socioprofessionnelles



Source : MES-DARES ( exploitation des conventions ).



qu'elle est de 15 % (encadré 1). Les engagements moyens sont donc nettement supérieurs à ces planchers : les conventions signées avant juillet 1999 tablent en moyenne sur un taux de 8,2 % lorsque le minimum est de 6, et de 14,9 % lorsqu'il est de 9 (tableau 6). En revanche, dans les accords non éligibles à l'aide, les engagements d'emplois signalés sont proches de 3 à 4 % de l'effectif.

La structure des embauches est proche de celle des effectifs de l'entreprise concernés par la RTT, avec une prépondérance des ouvriers et des employés. Ces deux catégories sont un plus présentes parmi les nouveaux embauchés (graphique 11).

Outre le respect des obligations légales en termes de volume d'emplois, certains signataires prévoient des engagements particuliers, ce qui leur permet de bénéficier des majorations de l'aide financière. Ainsi, les deux tiers des conventions offensives comportent l'engagement de réaliser toutes les embauches sous contrat à durée indéterminée. 8 % prévoient l'embauche de jeunes de moins de 26 ans, 5 % de personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi tels que les chô-

meurs de longue durée, et 3 % le recrutement d'handicapés.

Parmi les conventions dites « défensives », qui cherchent à maintenir des emplois menacés, près de la moitié (47 %) prévoient d'éviter tous les licenciements initialement prévus. La même proportion recourt en outre à d'autres mesures, comme les préretraites ou l'aide au passage à temps partiel. Au total, la réduction du temps de travail permet, à elle seule, d'éviter 42 % des licenciements économiques initialement annoncés dans les plans sociaux.

Les données sur les emplois créés ou sauvegardés sont des déclarations d'intention puisque l'information est recueillie au moment de la signature de la convention tandis que les engagements pour l'emploi sont pris dans la durée. En outre, les créations ou maintiens d'emplois prévus ne peuvent être directement interprétés comme des créations nettes. D'une part, il faut connaître l'évolution des effectifs qui se serait produite en l'absence de réduction de la durée du travail. D'autre part, des emplois créés peuvent s'avérer non pérennes si

l'équilibre économique des entreprises n'est pas durablement assuré. Sur les 8,9 % d'engagements d'emplois, les premiers travaux d'analyse menés sur le volet « offensif » de la loi évaluent à 7,3 % les effets propres de la RTT et à 1,0 % les créations d'emplois spontanées, sur la base de la dynamique antérieure des entreprises. A partir de l'enquête trimestrielle ACEMO, on peut mesurer *ex post* l'effet emploi net à la fin juin, alors que le processus d'embauches n'est pas terminé à cette date. En tenant compte des caractéristiques de taille, de secteur et de dynamique passée des effectifs, l'effet emploi mesuré à la fin juin est de 4,6 %, ce qui est compatible avec l'effet global attendu de 7,3 % (1).

Lionel DOISNEAU,  
Béatrice FOURNIER  
(DARES).

(1) - Cf. Ministère de l'emploi et de la solidarité « La réduction du temps de travail : les enseignements des accords ». La Documentation française - L'impact des accords sur la durée du travail et l'emploi, annexe n° 1.



## QUELLE RÉFÉRENCE POUR MESURER LE TEMPS DE TRAVAIL ?

Le temps de travail après réduction peut difficilement être évalué sur une base hebdomadaire : dans de nombreux cas, la réduction s'accompagne en effet d'une annualisation du temps de travail. Celui-ci se décompte alors sur l'ensemble de l'année. La réduction s'opère souvent aussi, en tout ou partie, par des jours de repos supplémentaires, qui réduisent le temps de travail sur l'année sans modifier la durée hebdomadaire. Aussi, seule la durée annuelle peut-elle constituer une référence commune pour la comparaison des différentes pratiques mises en œuvre dans les entreprises.

Sa mesure pose cependant problème car il n'existe pas de durée annuelle de référence qui corresponde exactement aux 35 heures par semaine. Le temps de travail annuel dépend en effet non seulement de la durée hebdomadaire mais aussi du nombre de jours de congés, de jours fériés et de ponts chômés, qui varie selon les années, les conventions collectives et les accords d'entreprise. Ainsi, le nombre de jours fériés et ponts chômés dont peuvent bénéficier les salariés concernés dans cette étude varie entre un (le minimum légal) et dix-huit.

Le passage de la durée annuelle à une durée hebdomadaire ne peut donc se faire qu'au prix d'hypothèses simplificatrices. On a choisi ici le cas d'un salarié bénéficiant de vingt-cinq jours de congés annuels, huit jours fériés et ponts chômés et deux jours de repos hebdomadaires, ce qui correspond à une situation moyenne. Avec un horaire hebdomadaire de 35 heures, ce salarié travaille 1 596 heures par an. Un salarié travaillant toujours 35 heures par semaine, mais avec trois jours fériés de plus que le précédent, aura sur la même base un horaire calculé de 34 heures et 32 minutes seulement (soit 1 575 heures annuelles).

## LE SUIVI DES CONVENTIONS ET DES ACCORDS

Les données présentées dans ce texte proviennent de deux sources différentes :

- d'une part, la base de données Destin permet à la DARES de réaliser une exploitation exhaustive des accords d'entreprise de RTT (ainsi que des autres thèmes de la négociation). Déposés légalement dans les Directions Départementales, les accords sont codifiés et saisis dans les Directions Régionales,
- d'autre part, la DARES exploite l'ensemble des fiches statistiques annexées aux conventions signées entre le représentant de l'État et l'entreprise.

Leurs champs diffèrent. En effet, les accords d'entreprise ne donnent pas toujours lieu à une convention : c'est le cas lorsque l'entreprise n'est pas éligible à l'aide ou ne souhaite pas en bénéficier ou applique une réduction du temps de travail ne répondant pas aux critères fixés par la loi. Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent avoir signé une convention ouvrant droit au bénéfice de l'aide suite à l'extension d'un accord de branche, comme celui de la CAPEB (bâtiment).

Ainsi, 6 500 accords d'entreprise recensés par le comptage rapide du Ministère ont été signés entre le début de l'application de la loi du 13 juin 1998 et la fin juin 1999, et les résultats présentés concernent près de 5 000 accords exploités à la fin juin 1999.

4 063 conventions ont été signées entre le début de l'application de la loi du 13 juin 1998 et la fin juin 1999, et prévoient de réduire la durée de travail de 263 283 salariés. Les résultats présentés ici proviennent de l'exploitation des 2 373 premières fiches statistiques remontées à la DARES à la mi-juin, et ils concernent 157 893 salariés (soit 58 % des conventions signées, 60 % des salariés bénéficiant de la RTT à cette date). Ces informations sont recueillies à la signature de la convention, et ne retracent donc que des intentions ou des prévisions. Les actions réellement engagées ne peuvent être observées que postérieurement à la mise en place de la réduction du temps de travail, au moyen d'un suivi spécifique (enquêtes de terrain, bilan annuel des conventions, estimations macroéconomiques, etc).

Cependant, les informations citées dans l'encadré 2 concernant les accords non aidés (et ne pouvant donc être conventionnés) proviennent de la base des accords d'entreprise citée précédemment.

L'enquête trimestrielle ACEMO, utilisée pour les premières analyses *ex post* de l'effet emploi, est une enquête du ministère de l'emploi et de la solidarité qui suit chaque trimestre les effectifs, les salaires et la durée du travail de plus de 20 000 établissements représentatifs des établissements de plus de 10 salariés des secteurs marchands non agricoles.

Toutes les informations publiées ici sur les salariés et les emplois et issues des conventions sont exprimées en équivalents-temps plein.