

La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations

Philippe Askenazy, Catherine Bloch-London et Muriel Roger*

La spécificité des lois « Aubry » a été d'allier une réduction forte de la durée légale par voie législative et une incitation à la négociation de branche et d'entreprise en procédant en deux temps. Dès juin 1998 la première loi fixe une nouvelle norme de durée légale (au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres) et institue un dispositif incitatif d'aide aux entreprises anticipant ces échéances et créant ou maintenant des emplois. La question des modalités de mise en œuvre – heures supplémentaires, temps de travail des cadres, modulation, temps partiel, Smic – est renvoyée au vote d'une seconde loi qui devra s'inspirer du contenu des négociations collectives de branche et d'entreprise intervenues entre temps. La méthode des lois « Aubry » ouvre ainsi la possibilité aux syndicats et au patronat de se saisir du dispositif et d'influer sur le contenu et les modalités de la loi. La seconde loi, tout en entérinant les principales dispositions issues de la négociation, lève les contraintes d'effectivité de la RTT et de volume d'emploi qui étaient associées au dispositif incitatif.

Faire une évaluation à court terme des lois « Aubry » s'avère difficile. La plupart des travaux *ex post* tant qualitatifs que quantitatifs portent sur les entreprises pionnières et les premiers salariés passés à 35 heures dans le secteur privé. Toutefois, un certain nombre de conclusions peuvent être dégagées de ces travaux. Les lois « Aubry » semblent avoir eu, à court terme, un certain succès en termes d'emploi avec la création de l'ordre de 350 000 postes. Pour les employeurs, la mise en œuvre de la RTT a été l'occasion d'introduire ou d'amplifier la flexibilité. Celle-ci a d'ailleurs eu un corollaire en termes de conditions de travail pour une partie des salariés. En effet, les études, tant quantitatives que qualitatives, tendent à mettre en évidence le renforcement des inégalités au travail au sein du salariat : entre catégories socioprofessionnelles, statut, âge et entre entreprises et secteurs d'activité.

Ces constats ne sont que de court terme. L'évaluation des lois « Aubry » ne devrait être effectuée qu'*ex post*, au-delà de la période transitoire prévue pour certains aspects de ces lois, mais les assouplissements « Fillon » intervenus en 2003 et les modifications ultérieures, tant des normes de durée du travail que des conditions d'allègement de charges, remettent en cause la possibilité d'une évaluation de long terme.

* Philippe Askenazy est chargé de recherche au laboratoire PSE (Unité mixte CNRS-EHESS-ENPC-ENS) et membre du Cepremap, Catherine Bloch-London appartient à la Dares et Muriel Roger est chargée de recherche au Laboratoire d'Économie Appliquée (INRA).

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Les auteurs remercient Olivier Barrat, Pierre Cahuc, Ève Caroli, Andrew Clark, Jean-Louis Dayan, Marc-Antoine Estrade, Frédéric Lerais, Valérie Ulrich, Serge Zilberman ainsi que trois rapporteurs anonymes pour leurs commentaires précieux. Ils remercient, de plus, tous les auteurs de l'ouvrage *La France et le temps de travail (1814-2004)* (Fridenson et Reynaud, 2004) dans lequel est parue une version précédente de ce travail. Les éventuelles omissions restent de la responsabilité des auteurs.

Enjeu conflictuel et récurrent, la réduction du temps de travail visait surtout au cours des deux derniers siècles à améliorer les conditions de travail et de vie des salariés, comme le montre l'ouvrage, *La France et le temps de travail (1814-2004)*, dirigé par Fridenson et Reynaud (2004). Au lendemain de la victoire de la gauche aux élections de 1981, renouant avec une logique déjà esquissée en 1936, c'est dans une optique de partage du travail que le gouvernement de Pierre Mauroy fait de la réduction du temps de travail (RTT) un objectif prioritaire de la politique de l'emploi, visant à réduire la durée légale (1) à 35 heures à l'horizon 1985 (Bloch-London et Marchand, 1990). Sa démarche est d'inciter à la négociation interprofessionnelle et de branche, puis de légiférer ensuite en fonction des résultats. Un protocole d'accord est signé par le CNPF et les confédérations syndicales (à l'exception de la CGT) proposant de réduire la durée légale hebdomadaire à 39 heures et d'octroyer une cinquième semaine de congés payés. Mais, face à l'enlèvement des négociations de branche, c'est par ordonnance que la durée légale est abaissée à 39 heures hebdomadaires et que la cinquième semaine de congés est accordée. Cette ordonnance prévoit également la possibilité de négocier, au niveau de la branche et de l'entreprise, des formes d'aménagement du temps de travail dérogeant à la loi en matière de durée du travail (2).

Après 1982, toute politique générale de RTT est abandonnée. Aussi les durées collectives des salariés à temps complet se concentrent-elles à 39 heures dès 1983 et la durée du travail ne baisse plus que du seul fait du développement du travail à temps partiel, encouragé par le dispositif d'exonération des charges sociales pour les employeurs puis par le mode de calcul des allègements de cotisations sociales.

La loi « Robien » du 11 juin 1996 marque le retour de la réduction du temps de travail. Elle se veut optionnelle et n'agit pas sur la norme de durée légale. Elle instaure un dispositif d'incitation à la réduction négociée du temps de travail fondée sur une exonération de cotisations sociales patronales en échange de création ou de maintien d'emploi dans les mêmes proportions que la baisse de la durée du travail.

Au printemps 1997, les élections législatives françaises entraînent la constitution d'une majorité parlementaire dite de la « gauche plurielle ». Devant le maintien à un niveau élevé du chômage et l'échec des politiques antérieures pour les résorber, l'idée est de plus en plus

répandue que des politiques d'enrichissement de la croissance en emploi sont nécessaires pour lutter contre le chômage. Le nouveau gouvernement fait rapidement de la réduction du temps de travail une des priorités de son action. Comme en 1982, le gouvernement incite à la négociation en promettant d'en valider ultérieurement les dispositions par une loi (Freyssinet, 1997). Mais cette fois, lors de la *Conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail* du 10 octobre 1997 avec les organisations syndicales et patronales, il annonce son intention de réduire à 35 heures la durée légale du travail. Les grandes lignes de la démarche du gouvernement sont données à l'issue de cette conférence : un projet de loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail fixant l'objectif de la durée légale à 35 heures sera déposé devant le Parlement dès la fin 1997, les entreprises de petite taille disposeront de deux années supplémentaires pour se préparer à l'objectif des 35 heures et le projet de loi définira également les modalités d'un dispositif d'incitations financières pour les entreprises qui négocieront une baisse de la durée du travail (3). Mais le point le plus important, soulevé lors de la Conférence, concerne les modalités concrètes de mise en œuvre de la baisse de la durée légale et de redéfinition des autres normes temporelles associées à la RTT. En effet, la loi définissant ces modalités ne sera établie qu'après la réalisation, au second semestre 1999, d'un bilan des négociations menées dans les branches et les entreprises et dont elle devra tenir compte.

La méthode des lois dites « Aubry », alliant réduction de la durée légale par voie législative et incitation à la négociation de branche et d'entreprise, ouvre ainsi la possibilité aux syndicats de salariés et aux organisations patronales de se saisir du dispositif et d'influer sur le contenu et les modalités de la loi. D'où l'intérêt d'analyser les stratégies adoptées par les différents acteurs au cours du processus d'élaboration de ces lois avant de présenter une synthèse des travaux d'évaluation de ses effets et, plus généralement, des conséquences d'une réduction du temps de travail sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail des salariés.

1. Cf. encadré 1 pour la définition de la durée légale et de toutes les autres normes relatives au temps de travail.

2. La plus importante, la modulation annuelle de l'horaire collectif de travail, déroge ainsi à la fois à la règle de fixation hebdomadaire de l'horaire collectif de travail et au régime des heures supplémentaires.

3. Une présentation détaillée de la loi est donnée dans Doré (2000).

Un processus législatif en deux étapes...

Aucun accord ni compromis n'a pu émerger à l'issue de la Conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail, et Jean Gandois, le président de la principale organisation patronale, le CNPF, démissionne. Ernest-Antoine Seillière lui succède. Le Medef remplace le CNPF en 1998 et se lance dans une stratégie d'opposition aux 35 heures. Son argument principal était que, contrairement à la loi « Robien », les 35 heures n'étaient plus un choix, mais devenaient une obligation pour l'ensemble des entreprises.

Un an après cette conférence, la première loi « Aubry » est votée le 13 juin 1998. Celle-ci fixe, dans le secteur privé, la durée légale du travail à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Sur les 14,5 millions de salariés concernés à terme, les trois quarts le sont donc par la première échéance, et 80 000 sur les 1,3 million d'entreprises. Comme cela avait été annoncé lors de la conférence pour l'emploi, la loi comporte deux volets. D'une part, un premier volet dans lequel est annoncée une réduction forte de la durée légale du travail, fixée par la loi et considérée comme l'élément moteur du processus et, d'autre part, un deuxième volet qui renvoie la question des modalités de mise en œuvre – heures supplémentaires, temps de travail des cadres, modulation, temps partiel, Smic – au vote, environ un an plus tard, d'une seconde loi, qui devra s'inspirer du contenu des négociations collectives de branche et d'entreprise intervenues entre temps. L'originalité de cette démarche est d'avoir à la fois consolidé le rôle central de la loi pour l'édiction d'une nouvelle norme de durée du travail et encouragé les branches et les entreprises à négocier sur les autres normes temporelles en s'engageant à en valider les dispositions dans une seconde loi.

Une des conditions nécessaires à la réussite de ce processus en deux étapes engagé par les pouvoirs publics reposait sur la signature, avant l'échéance prévue pour le bilan de la première loi, d'un nombre important d'accords de réduction du temps de travail. En effet, les modalités de mise en œuvre de la seconde loi devaient pouvoir s'inspirer du contenu des négociations intervenues entre les deux lois. Pour cela, afin d'inciter les entreprises à réduire leur durée effective avant les échéances légales, des aides financières leur étaient accordées, sous certaines conditions, en cas de baisse de la durée du travail de 10 % pour

une hausse ou un maintien de leur effectif de 6 % (4). Pour bénéficier de l'incitation financière prévue par l'article 3 de la première loi, les entreprises devaient, en outre, s'engager à calculer de la même façon – à mode constant – la durée du travail avant et après la RTT (cf. encadré 1). Ceci interdisait, en particulier, d'exclure du temps de travail des pauses précédemment incluses ou des jours fériés auparavant chômés. La réduction de la durée devait être d'amplitude forte et avoir lieu en une seule fois afin d'éviter que la baisse de la durée de travail puisse être compensée par des gains de productivité tels qu'ils éviteraient de recourir à la création d'emplois (5).

... afin de permettre aux négociations de peser sur la seconde loi

L'objectif recherché par les pouvoirs publics durant la période transitoire était qu'un maximum d'entreprises réduise leur durée effective du travail avant 2000, date de la baisse de la durée légale pour les entreprises de plus de 20 salariés. Il s'agissait d'asseoir la légitimité des 35 heures sur un vaste mouvement de négociations de branche et d'entreprise, mais aussi de donner un nouvel élan au dialogue social dans l'entreprise, voire à terme, de transformer le système français de relations professionnelles.

Dans la loi, la réduction du temps de travail est présentée comme un moyen pour les entreprises d'accroître leurs performances grâce à des réorganisations du travail permettant, en particulier, d'introduire une organisation temporelle plus flexible grâce à la modulation de la durée du travail. Or, pour les employeurs, de telles réorganisations sont plus faciles à négocier au niveau le plus décentralisé, celui de l'entreprise ou de l'établissement. C'est pourquoi la négociation d'entreprise, qui a pris le pas sur la négociation de branche depuis le milieu des années 1980, s'est largement développée sous l'impulsion de la réduction du temps de travail (6). Mais la faiblesse des syndicats en France constitue un frein

4. Une présentation détaillée des différents scénarios de réduction du temps de travail étudiés avant le vote des lois « Aubry » et des paramètres retenus pour le calcul du montant des aides incitatives est faite dans l'aticle de Gubian, Jugnot, Lerais et Passeron (2005) dans ce même numéro.

5. Une baisse de la durée d'une heure seulement, comme dans le cas du passage de la durée légale de 40 à 39 heures en 1982 peut être plus facilement compensée par une intensification du travail, ou non mise en place de façon effective par les entreprises qui préfèrent, dans certains cas, le paiement d'une heure supplémentaire hebdomadaire.

6. Alors que le nombre d'accords d'entreprise atteignait à peine 10 000 à la fin des années 1980, il dépasse ce seuil dès 1997 du fait de la loi « Robien », et triple en 1999, sous l'impulsion de la première loi « Aubry ».

aux capacités de négociation des entreprises (7). En effet, à cette époque, pour qu'un accord d'entreprise soit validé, il doit être signé par un délégué syndical, même si son syndicat est minoritaire lors des élections professionnelles. En contrepartie, les syndicats majoritaires peuvent exercer leur droit d'opposition, lorsque l'accord déroge aux normes légales, cas de la plupart des dispositifs d'aménagement du temps de travail. La majorité des petites entreprises étant dépourvue de délégués syndicaux (8), la loi a donc cherché à modifier les règles de représentation professionnelle avec, au-delà de la mise en œuvre de la RTT, l'objectif de relancer le dialogue social à plus long terme.

La principale innovation introduite par la première loi « Aubry » était donc la possibilité pour les entreprises de moins de 50 salariés (9) de bénéficier de l'aide incitative par accès direct c'est-à-dire en appliquant directement un accord de RTT signé au niveau de la branche et prévoyant le recours à cette aide. Parmi les entreprises passées à 35 heures avec le bénéfice de l'aide « Aubry 1 », une sur cinq a suivi cette procédure. Par ailleurs, le mécanisme original

du mandatement, introduit par l'accord national interprofessionnel de 1995, est encouragé par cette première loi. Cela permet, en l'absence de délégué syndical dans une entreprise, qu'un salarié de l'entreprise, « mandaté » par une organisation syndicale représentative au plan national, puisse négocier et signer un accord. Cette pratique s'est largement diffusée puisque, avant 2000, sept accords de réduction du temps de travail sur dix – toutes tailles d'entreprises confondues – ont été négociés par un salarié mandaté (Bloch-London, Pham et Zilberman, 2002) (10).

7. En 2003, le taux de syndicalisation est de 8,2 % tous secteurs confondus, et 5,2 % pour les salariés du secteur privé (Amossé, 2004).

8. En 1999, selon l'enquête spécifique Acemo sur les modes de représentation du personnel, 20 % des établissements de 10 salariés ou moins n'avaient pas de délégué syndical (Dares, 2001).

9. C'est à partir de ce seuil que la reconnaissance de délégués syndicaux est obligatoire, lorsqu'il y en a.

10. Sauf mention contraire, les chiffres cités dans la suite sont issus de ce texte.

Encadré 1

LE RÉGIME JURIDIQUE DE LA DURÉE DU TRAVAIL D'UNE LOI « AUBRY » À L'AUTRE

La durée légale n'est pas obligatoire. Elle constitue le seuil de déclenchement de certaines garanties : au-delà des heures supplémentaires, en deçà le chômage partiel. Elle sert de norme de référence pour le temps partiel.

La durée légale n'est pas non plus un minimum, ni un maximum. Elle peut être dépassée dans la limite légale des durées maximales :

- limites journalières (10 heures)
- et hebdomadaires (48 heures sur une même semaine, 46 heures ramenées à 44 par la seconde loi « Aubry » sur 12 semaines consécutives).

Certaines professions, dans certains secteurs, sont encore soumis à un régime « d'équivalence » afin de prendre en compte des temps de présence plus longs sur le lieu de travail

Les **heures supplémentaires** ne sont autorisées que dans la limite de la durée maximale hebdomadaire de travail et sont soumises à un **contingent annuel légal** fixé à 130 heures par salarié, maintenu à ce niveau par la seconde loi « Aubry ».

Elles donnent droit aux salariés à :

Avant la première loi « Aubry » :

- majoration de 25 % pour les 8 premières heures (de la 40^e à la 47^e et 50 % à partir de la 48^e) ;

- et à un repos compensateur de 50 % obligatoire au-delà de la 41^e heure, et de 100 % au-delà du contingent légal (50 % pour les entreprises de 10 salariés et moins).

À partir de la seconde loi « Aubry », les 4 premières heures supplémentaires (entre la 36^e et la 39^e heure) donnent lieu à :

- une bonification de 10 % pendant une période de transition (un an pour les entreprises de plus de 20 salariés, jusqu'en 2003 pour les autres) puis à une majoration de 25 % ensuite ;
- une majoration de 25 % de la 40^e à la 43^e heures, 5 % au delà de la 44^e ;
- le régime du repos compensateur obligatoire reste identique.

La modulation de l'horaire collectif de travail, introduite par l'ordonnance de 1982, permet de faire varier la durée du travail sur toute ou partie de l'année, sans devoir rémunérer les heures supplémentaires, dès lors qu'elles ne dépassent pas la durée légale en moyenne sur l'année et que les maxima quotidiens et hebdomadaires sont respectés. Elle doit être mise en place soit par accord de branche étendu, soit par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les stratégies des différents acteurs

Les conditions de mise en œuvre de la RTT dans les entreprises ont été largement influencées par la méthode en deux étapes retenue par les lois « Aubry », conférant à la négociation de branche et d'entreprise un rôle essentiel dans la définition des nouvelles normes de temps de travail accompagnant sa réduction. D'où l'importance d'analyser la stratégie adoptée par les différents acteurs sociaux et les thèmes abordés lors de la négociation des premiers accords.

Pour le Medef : atténuer la seconde phase du processus...

Après s'être opposé à la RTT lors de la conférence d'octobre 1997, le Medef a misé sur l'échec de la phase incitative de la première loi « Aubry ». Son objectif était d'amener le gouvernement, face au constat que la grande majorité des entreprises n'avaient pas entamé de négociations sur les 35 heures, à renoncer ou à atténuer la seconde phase du processus.

Dans cette optique, dès juillet 1998, à l'instar de l'UIMM (12) (Union des Industries Métallurgiques et Minières), plusieurs syndicats patronaux de branche ont négocié des accords dont certaines dispositions visaient à limiter l'effectivité de la RTT. Ils ont d'abord cherché à minimiser l'ampleur effective de la RTT en excluant du temps de travail effectif des temps de pause, d'habillement et une partie du temps de formation, en limitant le surcoût grâce à l'accroissement du contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà du maximum légal – alors fixé à 130 heures par salarié et par an – et enfin en limitant le nombre de cadres concernés par la RTT (13).

Un certain nombre de grandes entreprises ont alors suivi cette voie en signant des accords qui développaient la flexibilité du temps de travail tout en limitant sa réduction et les embauches (14). À la veille de la seconde loi, 122 branches couvrant près de 10 millions de salariés avaient signé un accord de RTT. Cette situation est paradoxale. D'un côté le gouvernement s'est félicité de ce développement inédit de la négociation de branche et a étendu (11), partiellement ou totalement, un grand nombre d'accords, se focalisant contre celui de la métallurgie. D'un autre côté, la logique de plusieurs de ces accords de branche et de grandes entre-

prises visait à éviter aux entreprises de s'inscrire dans le dispositif d'aide incitative, dont les conditions d'ampleur effective de la RTT et d'emploi étaient considérées comme trop rigides, afin de peser ainsi sur le contenu de la seconde loi (Bloch-London, 2000).

... face à des organisations syndicales divisées

Les confédérations syndicales, se sont montrées non seulement divisées sur la plupart des questions soumises à la négociation – flexibilité, temps de travail des cadres, notamment – mais aussi sur la stratégie à adopter : primauté du rôle de la négociation de branche pour la CGT-FO, soutien au passage aux 35 heures par voie législative pour la CGT et la CFDT (15). Cette dernière est la seule à avoir défendu la modulation du temps de travail, à condition qu'elle implique un moindre recours aux heures supplémentaires, du fait de la baisse du contingent. En revanche, il y avait unanimité sur une augmentation nominale du Smic de 11,4 %, proportionnelle à l'ampleur de la RTT. Mais cette question n'était justement pas du ressort des négociations de branche, aussi les différentes confédérations se sont-elles rarement accordées sur des compromis jugés acceptables, comme en témoigne le fait que la CGT n'ait signé que 15 des 101 premiers accords de branche, tandis que la CGT-FO en signait 54 et la CFDT, la CFTC et la CGC un peu plus de 60 chacune.

En revanche, dans les entreprises, les compromis ont été plus facilement trouvés, y compris sur la modulation et l'annualisation du temps de travail, probablement parce que les contreparties en termes d'emploi et de salaires sont plus perceptibles qu'au niveau de la branche. Aussi, lorsqu'ils étaient présents, les syndicats ont signé 8 à 9 accords sur 10.

11. L'extension d'un accord de branche par le ministère du Travail et de la Solidarité a pour effet de la considérer conforme au droit et devant s'appliquer à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective.

12. Accord signé par la CGT-FO, CFTC et CGC.

13. Les différents concepts relatifs à la durée du travail cités ici sont détaillés en encadré 1. De plus, les arguments présentés ici seront repris en détail dans la partie suivante.

14. Par ailleurs, les constructeurs automobiles ont préféré négocier avec le gouvernement le financement d'un plan ad hoc de préretraites contre embauches de jeunes, dont le nombre a été nettement inférieur à celui des départs. Les économies ainsi réalisées sur la masse salariale et le développement de la flexibilité financent d'ailleurs largement le passage à 35 heures.

15. Le détail des positionnements des différents acteurs est donné dans Liaisons Sociales (1999).

Les entreprises qui ont anticipé la réduction sont surtout des entreprises indépendantes

Malgré l'hostilité du Medef et de plusieurs fédérations patronales, un certain nombre d'entreprises « anticipatrices » sont toutefois passées à 35 heures dans le cadre du dispositif incitatif. En effet, fin 1999, à la veille du vote de la seconde loi « Aubry », environ 30 000 entreprises employant un peu plus de 2 millions de salariés étaient déjà passées à 35 heures dans ce cadre (16). Il s'agit surtout de petites entreprises : près des trois quarts de moins de 50 salariés. De même, certaines branches, à l'instar de la CAPEB (Confédération des artisans et petites entreprises du bâtiment) (17), ont choisi de se saisir de la loi et ont négocié des clauses appropriées à la situation particulière des entreprises artisanales.

Les entreprises qui se sont engagées dans un processus de RTT dès 1998 et début 1999, qu'elles aient déjà signé un accord ou qu'elles soient en cours de négociation, étaient pour la plupart indépendantes des grands groupes qui ont suivi la position du Medef. Une enquête, menée en mars 1999 auprès d'un échantillon de 500 chefs d'entreprise (18), donne des informations sur leurs caractéristiques. À partir des données de cette enquête, Aucouturier et Coutrot (2000) montrent que les caractéristiques organisationnelles – pratiquer le « juste-à-temps », l'ouverture en continu, la modulation ou développer les qualifications – sont très fortement corrélées à la RTT (19). Mais ils soulignent surtout que le type de relations professionnelles prévalant dans l'entreprise se révèle un facteur déterminant du choix de la RTT. La présence de représentants du personnel favorise la négociation, quelle que soit l'organisation syndicale implantée. Les positions politiques des chefs d'entreprise semblent aussi avoir eu une influence : l'accord de RTT est d'autant plus négocié et signé que l'employeur se dit favorable au fait syndical et déclare préférer une politique active en faveur de l'emploi au libéralisme économique. Dans les négociations, l'emploi a été le facteur déterminant, devant l'amélioration des conditions de vie des salariés.

La remise à plat des temps travaillés

Précedemment à la première loi « Aubry », l'article L212-4 du code de travail ne définissait le temps de travail effectif que de manière négative, par exclusion de certains

temps non directement productifs (« temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte » par exemple).

Redéfinir le temps de travail

La définition de la durée effective du travail et le mode de décompte de sa durée sont un point clé du dispositif « Aubry ». Le problème posé par la définition du temps de travail effectif a d'ailleurs soulevé d'épineux débats lors de la discussion de la première loi à l'Assemblée nationale et donné lieu au vote d'un amendement donnant une définition complémentaire du temps de travail effectif, à savoir : « *le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles* ». Dans l'esprit du législateur, cela devait permettre de clarifier la notion de temps de travail effectif en distinguant, parmi les temps de présence non productifs, ceux qu'il fallait assimiler à du temps de travail effectif et ceux qui ne devaient pas en relever. Pour certaines fédérations patronales et chefs d'entreprise, cela est devenu un enjeu majeur des négociations permettant de remettre à plat les temps travaillés et non travaillés et d'exclure certains temps de présence non productifs du temps de travail effectif : pauses, temps d'habillage, jours fériés, temps consacré à la formation. Leur exclusion du temps de travail effectif permet d'atteindre 35 heures avec une RTT nettement inférieure à 10 %. Ainsi, l'accord d'un constructeur automobile, qui appliquait déjà une durée conventionnelle – celle de la métallurgie – de 38 h 30, incluant 1 h 45 de pauses, a estimé le temps de travail effectif à 36 h 45, ce qui a permis de passer à 35 heures en ne réduisant effectivement la durée que de 1 h 45.

Dans un certain nombre de cas, en particulier dans les branches agroalimentaires, le temps d'habillage et de déshabillage est demeuré exclu du temps de travail effectif dans la seconde loi,

16. La montée en charge des différents accords de réduction du temps de travail est décrite dans Passeron (2000) ou Fiore, Roger et Passeron (2000).

17. Accord signé le 9 septembre 1998 par la CFDT et la CFTC avec l'adhésion de FO.

18. L'échantillon comprenait des établissements passés à 35 heures, dans le cadre des dispositifs « Robien » et « Aubry 1 » ainsi que des établissements n'ayant pas négocié d'accord de RTT.

19. On retrouve un résultat analogue dans Askenazy (2003) à partir de l'enquête Relations Professionnelles et Négociations Salariales d'Entreprise (Reponse 98). La corrélation est également forte avec l'usage des technologies de l'information et de la communication.

mais un accord collectif doit, en échange, stipuler des contreparties. D'autres dispositions comme le décompte des jours fériés ou des jours de formation, négociées dans les accords, ont été invalidées par la seconde loi. Certains accords, tel celui signé dans les banques par un seul syndicat le SNB-CGC et annulé par la suite, avaient, en effet, revu les dispositions conventionnelles en matière de jours fériés. Seul le 1^{er} mai étant légalement un jour férié et chômé, les autres jours précédemment chômés ont été décomptés du temps de travail effectif. D'autres accords, tels ceux de la métallurgie ou de l'hospitalisation à but non lucratif, s'appuyant sur la possibilité (20) que 25 % de la formation qualifiante puisse, au nom du co-investissement, se dérouler en dehors du temps de travail, ont tenté de l'en exclure totalement (Bloch-London, 2000).

L'enjeu des heures supplémentaires...

L'un des autres enjeux de ces négociations de branche a été la question des heures supplémentaires. La loi n'impose pas le passage immédiat et uniforme aux 35 heures, mais elle rend plus coûteuses les heures au-delà de cet horaire. En effet, la durée légale n'est pas obligatoire, elle constitue le seuil de déclenchement de certaines garanties : au-delà les heures supplémentaires, en deçà le chômage partiel. De plus, à partir d'un certain nombre d'heures supplémentaires – contingent légal –, un repos compensateur obligatoire doit être accordé aux salariés (cf. encadré 1).

Pour les négociateurs patronaux, les heures supplémentaires entre la 36^e et la 39^e heure devaient être le plus accessible possible et entraîner un surcoût faible. Une majoration, même de 25 % – c'était le maximum annoncé dans l'exposé des motifs de la première loi – leur semblait préférable à un abaissement du seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire, c'est-à-dire du contingent légal, jusqu'à présent fixé à 130 heures. À titre transitoire, pour un an, la seconde loi a limité la majoration des heures supplémentaires, symboliquement dénommée « bonification », à 10 % (au lieu de 25 %), sous forme de repos (soit 6 minutes pour une heure supplémentaire) ou, à condition qu'un accord collectif le négocie, sous forme monétaire.

Restait l'enjeu central : le niveau du contingent légal, niveau de déclenchement d'un repos compensateur de 100 % dans les entreprises de plus de dix salariés (50 % dans les autres), dont la

fixation était du seul ressort de la seconde loi. La CGT et la CGC revendiquaient de l'abaisser (respectivement à 117 et 110 heures), la CFDT n'y étant favorable qu'en cas de modulation. Quant au Medef et à la CGPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises), ils souhaitaient l'augmenter (à 188 et 200 heures). Nombre de branches ont alors négocié un contingent conventionnel à la hausse, cherchant ainsi à faire pression sur la seconde loi. Mais celle-ci a maintenu le contingent légal à 130 heures, ne le réduisant à 90 heures qu'en cas de modulation. Néanmoins, là aussi, une période de transition de deux ans a été accordée en permettant au contingent de s'imputer progressivement : au-delà de la 37^e heure en 2000, de la 36^e en 2001 et ce n'est qu'en 2002 qu'il s'est appliqué au-delà de la 35^e heure pour les entreprises de plus de 20 salariés ; ces échéances devant être alors reculées de 2 ans pour les entreprises de 20 salariés et moins. Ces dispositions devaient ainsi permettre à une entreprise de plus de 20 salariés de rester à 39 heures jusqu'en 2002, mais lui laissaient alors peu de marge de manœuvre en cas d'aléas conjoncturels.

... et du temps de travail des cadres

Enfin, autre enjeu important des négociations, le temps de travail des cadres, a été l'occasion pour nombre de représentants patronaux de tenter de limiter le nombre de salariés concernés par la RTT. Ils ont ainsi cherché à étendre le forfait « tous horaires » à des cadres non dirigeants (21). Mais la seconde loi n'a pas légitimé cette tentative, ni celle visant à étendre la catégorie cadres à d'autres salariés, notamment des techniciens. En revanche, elle a entériné la possibilité de négocier par accord collectif – n'ayant pas fait l'objet d'une opposition d'un syndicat majoritaire – un forfait en jours travaillés, fixant un plafond légal à 217 jours pour les cadres jouissant d'une réelle autonomie dans leur travail. Ce forfait implique la suppression des maxima horaires quotidiens (10 heures) et hebdomadaires (48 heures). Seule est demeurée l'obligation fixée par une directive européenne de bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures

20. Article L 932-1 du Code du travail.

21. Avant les lois « Aubry », les règles de droit commun concernant la durée du travail s'appliquaient aux cadres, mais la jurisprudence a admis une exception pour les cadres dirigeants qui ont bénéficié d'une convention de forfait, dit « forfait tous horaires » selon laquelle leur rémunération est indépendante de leur temps de travail. Seule cette catégorie de cadres a été explicitement exclue du champ de la RTT par la seconde loi « Aubry ».

consécutives et d'un jour hebdomadaire, légalisant ainsi les longues journées de travail des cadres. On peut se demander si ces deux solutions particulières aux cadres, forfait tous horaires et forfait jours ont pris suffisamment en compte l'enjeu spécifique que constitue la RTT pour eux, à savoir la redéfinition de leur charge de travail et de leurs missions. Le forfait tous horaires renonce, en effet, à prendre en compte cette spécificité et ses rythmes journaliers ou hebdomadaires ; le forfait jours renonce à mesurer leur temps au nom d'une spécificité absolue (Bouffartigue et Bouteiller, 2000).

Dans la pratique, la grande majorité des cadres (7 sur 10 avant 2000, 9 sur 10 depuis) ont été intégrés au processus de RTT, bénéficiant, pour la moitié d'entre eux avant 2000, des mêmes modalités que les autres salariés. Certains se sont vu proposer des jours de RTT, d'autres un forfait jours. C'est le cas de près de 3 cadres sur 10, dans les entreprises ayant déclaré fin 2000 être déjà passées à 35 heures.

De la modulation à l'annualisation du temps de travail

Les possibilités de flexibilité que permet la modulation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, en évitant le paiement des heures supplémentaires, existaient depuis 1982, et avaient été assouplies au fil des différentes lois, aboutissant à trois types de modulation. La grande majorité des accords de branche négociés entre les deux lois « Aubry », y compris dans celles peu soumises à des fluctuations saisonnières, ont arrêté la possibilité de recourir à la modulation, la plupart du temps par accès direct.

S'appuyant sur les accords de branche, qui ont fixé une durée annuelle de référence en cas de modulation (22), la seconde loi a légalisé l'existence d'un plafond annuel à 1 600 heures, et ce faisant, édicté une nouvelle norme de durée fondée sur l'année. Néanmoins, et il s'est agi là d'un tournant important, le Conseil constitutionnel a validé les clauses des accords ayant mis en place une modulation prévoyant un volume annuel d'heures de travail supérieur à 1 600 heures, sur une base de 35 heures en moyenne, car ces accords étaient conformes à la législation en vigueur lors de la première loi. Ceci a permis de valider les accords ayant négocié une durée annuelle de 1 645 heures, en ne déduisant, là aussi, aucun jour férié, à l'exception du 1^{er} mai.

De l'aide incitative à l'aide pérenne sans contreparties en termes d'emploi et de RTT

Parallèlement à l'entérinement des principales dispositions issues de la négociation, la seconde loi a supprimé les dispositions qui donnaient à la RTT un caractère contraignant pour les entreprises : le volume d'emploi et l'effectivité de la RTT.

Elle a remplacé l'aide incitative (23) par une aide pérenne, cumulable avec l'aide incitative « Aubry 1 », dont les seules conditions concernaient le passage à 35 heures – ou son équivalent annuel de 1 600 heures – et la négociation d'un accord majoritaire. Le principe d'une aide permanente de l'ordre de 760 € (5 000 francs) avait été annoncé. Finalement, cette aide a pris la forme d'un allègement annuel unique de cotisations sociales, qui fusionne l'aide pérenne de la RTT avec la ristourne « Juppé » sur les bas salaires, alors en vigueur. L'allègement est donc dégressif : de 3 280 € (21 500 francs) par salarié et par an au niveau du Smic à 610 € (4 000 francs) pour 1,8 Smic et au-delà (Gubian, 2000).

Aucune obligation en termes de mode de décompte du temps de travail n'était exigée pour bénéficier de l'aide pérenne de la loi « Aubry 2 ». Ainsi, 18 % des établissements passés à 35 heures en 2000 ont déduit des pauses du mode de décompte de la durée du travail ; un tiers des salariés a été concerné. C'est la raison pour laquelle l'ampleur effective de la RTT n'est plus que de 8 % en moyenne en 2000 (Pham, 2002). De même, aucune obligation en termes de volume d'emploi n'était plus imposée, mais la déclaration adressée à l'Urssaf devait néanmoins indiquer le nombre d'emplois qu'il était prévu de créer ou de maintenir, même s'il était nul.

De nouvelles règles de représentation professionnelle : mandatement et accord majoritaire

La seconde loi a remis en cause la possibilité qu'un accord d'entreprise, signé par un ou plusieurs syndicats minoritaires, puisse bénéficier des aides de l'État. Pour ce faire, l'accord devait avoir été signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu la majorité des

22. Se situant entre 1 539 et 1 652 heures, avec deux exceptions à 1 820 heures.

23. Sauf pour les entreprises de moins de 20 salariés qui peuvent en bénéficier jusqu'en 2002.

suffrages aux dernières élections professionnelles. Le législateur a ainsi satisfait une revendication portée par plusieurs centrales syndicales visant à mieux asseoir la légitimité du contenu des accords auprès de la majorité des salariés et à éviter les procédures d'opposition par les syndicats non signataires.

La seconde innovation en matière de représentation syndicale a consisté à exiger qu'un accord signé par un salarié « mandaté » soit ratifié par un vote du personnel.

La question de la compensation salariale

La question de la compensation salariale, qui avait largement polarisé les débats sur la réduction de la durée du travail et été au cœur des conditions d'équilibre économique prônées dans les différents scénarios, a finalement pris la forme, dans les accords négociés entre les deux lois, d'une modération salariale ou d'un gel.

Aussi la seconde loi « Aubry » s'est-elle limitée à l'épineuse question du Smic. S'inspirant de la pratique des accords de RTT en matière salariale, elle a prévu uniquement une garantie permettant de maintenir le niveau de rémunération des salariés à temps complet payés au Smic lors de la mise en place des 35 heures. Cette garantie mensuelle s'applique pendant une période transitoire allant du 1^{er} janvier 2000 au 1^{er} juillet 2005 au plus tard. La mise en place de la garantie mensuelle avait pour objectif de maintenir le niveau de la rémunération mensuelle des salariés payés au Smic lors du passage aux 35 heures et d'assurer ensuite la progression de leur pouvoir d'achat, tout en évitant le surcoût immédiat d'une hausse du Smic horaire de 11,4 % pour les entreprises restées à 39 heures, en particulier les petites entreprises où la part des salariés au Smic est la plus importante. Deux principes sont à l'œuvre : d'une part, celui du maintien de la rémunération pour les salariés déjà en place et réduisant leur durée du travail – avec pour conséquence implicite un salaire horaire plus élevé que le Smic – et, d'autre part, celui d'une revalorisation légale plus lente que pour le Smic horaire (MASTS, 2002). Le mécanisme de revalorisation est tel que plus l'entreprise passe tôt aux 35 heures, plus la garantie est faible pour les salariés. Le fait que la garantie soit calculée chaque année a conduit à l'existence de garanties aussi nombreuses que de revalorisations du Smic puisque les garanties obéissent à un mécanisme d'indexation différent de celui du Smic horaire. Au total, en

juillet 2002, sept niveaux de salaire minimum coexistaient (24). Mais le principe « à travail égal, salaire égal » rappelé fermement par le Conseil d'État entre les deux lois a imposé une harmonisation avant 2005 (25).

Premières évaluations des 35 heures

Six ans après le début du processus négocié de réduction de la durée du travail, près de 60 % des salariés du secteur concurrentiel travaillaient dans des entreprises passées à 35 heures (26). La montée en charge de la réduction du temps de travail a été toutefois très inégale selon la taille des entreprises. Alors que 85 % des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 200 salariés sont à 35 heures, ils étaient à peine 50 % dans les entreprises de 20 à 50 salariés et 23 % dans celles de 20 salariés et moins (27).

À ce jour, on dispose de premières évaluations des lois « Aubry » de réduction du temps de travail. Elles abordent de multiples enjeux : impact économique – salaire, emploi, performances économiques –, impact sur les négociations, transformations des conditions de travail des salariés. Il faut souligner que les travaux présentés sont essentiellement des travaux d'évaluation *ex post* de la mise en place de la loi, réalisés à partir d'enquêtes statistiques ou de monographies. En effet, une confusion importante a pu être entretenue, en particulier entre les deux lois, par l'annonce d'un nombre d'emplois créés ou préservés calculés à partir des seuls engagements en termes d'emploi annoncés lors de la signature des accords ou conventions de réduction du temps de travail.

L'ampleur de la réduction du temps de travail varie selon le dispositif retenu

Comme cela a été mis en évidence par de nombreux travaux de la Dares (Passeron, 2000 ; Ulrich, 2001 ; Bunel, Coutrot et Zilberman

24. Voir Chauvin et Heyer (2001) ou MASTS (2002) pour plus de détails.

25. De fait, la loi du 17 janvier 2003 concrétise l'objectif de convergence inscrit dans la seconde loi « Aubry ».

26. À la fin du premier semestre 2003, date de clôture de l'accès aux allègements, 9 millions de salariés étaient employés dans des entreprises ayant négocié un accord de réduction de la durée du travail ou appliqué un accord de branche. Ces entreprises se répartissent en 274 000 de 20 salariés ou moins employant 1,2 million de personnes et 56 000 entreprises de plus de 20 salariés dont les effectifs s'élèvent à 8,7 millions (METCS, site internet).

27. Ces chiffres sont issus de la base statistique Dares-Urssaf.

2002 ; Pham 2002) et souligné par Gubian, Jugnot, Lerais et Passeron (2005) dans ce même numéro, l'ampleur de la baisse de la durée du travail varie selon le dispositif de réduction du temps de travail dans lequel se sont inscrits les entreprises ou les établissements. En effet, hormis pour ceux ou celles ayant bénéficié de l'aide incitative dans le cadre de la première loi « Aubry », il n'y a pas d'obligation de maintien du même mode de calcul de la durée avant et après la RTT. La durée collective au sein d'un établissement ou d'une entreprise peut donc passer de 39 à 35 heures sans que cela se soit accompagné d'une baisse effective de la durée du travail de 4 heures. Par conséquent, si, pour les entreprises ayant réduit leur durée dans le cadre de l'aide incitative de la loi « Aubry 1 », la baisse effective de la durée est d'environ 10 %, elle n'est estimée que de 6,4 % (Passeron, 2000) à 8 % (Pham, 2002) dans les entreprises ayant réduit leur durée sans aide incitative.

De façon globale, l'indicateur traditionnel de la durée collective du travail, calculée à partir des enquêtes *Acemo* de la Dares, indique une baisse de presque 3 heures de la durée du travail en 4 ans à la suite de la mise en place des différentes lois de réduction du temps de travail (Gubian, Jugnot, Lerais et Passeron, 2005). La baisse est inférieure aux 10 % attendus car toutes les entreprises ne sont pas passées aux 35 heures à la fin de la période d'observation. La mesure de la durée collective fournie par les enquêtes *Acemo* ne donne toutefois qu'un indicateur très imparfait de la baisse effective de la durée du travail. En effet, ces enquêtes ne permettent pas de prendre en compte les modifications intervenues dans le mode de décompte du temps de travail lors de la mise en place de la RTT.

Le développement de la flexibilité

La mise en œuvre de la RTT a été l'occasion, pour de nombreuses entreprises, de recourir à la modulation du temps de travail afin d'introduire une organisation temporelle plus « flexible » permettant d'adapter les horaires à l'activité et d'éviter le paiement des heures supplémentaires et des temps morts improductifs (28). Ce dispositif existait depuis 1982 mais il était peu diffusé (29), alors que son utilisation semble jouer comme une contrepartie consentie aux employeurs en échange de la réduction de la durée du travail. Bunel, Coutrot et Zilberman (2002) montrent, en effet, que plus de la moitié des salariés sont concernés par la mise en œuvre de la modulation à la suite de la RTT.

Globalement absente des simulations macro-économiques de RTT, mais aussi des travaux théoriques antérieurs à la promulgation de la seconde loi « Aubry », l'introduction de la flexibilité dans les entreprises qui ont réduit le temps de travail est un élément important de la mise en œuvre de la loi. Cette question était considérée comme une des clés de la réussite des 35 heures par une partie du gouvernement, avant même le vote de la première loi. Celle-ci présentait d'ailleurs explicitement la modulation comme un moyen pour les entreprises de « tirer parti de la réduction du temps de travail ».

L'enjeu de la « flexibilité » dépasse le simple cadre d'une optimisation des horaires de travail. Plusieurs études monographiques illustrent ce phénomène. Pelisse (2000), par exemple, montre, à partir de monographies d'entreprises pionnières, comment les 35 heures s'accompagnent d'une annualisation, synonyme de flexibilité accrue, soit par l'introduction d'une modulation réduisant collectivement la durée du travail des salariés en la faisant correspondre aux périodes haute et basse de la modulation ; soit par l'introduction de « jours de RTT » (30) qui, lorsqu'ils sont octroyés collectivement à l'initiative de l'employeur en fonction des variations d'activité, s'apparentent à une forme de modulation. Pour leur part, Jacquot et Setti (2002) expliquent comment la RTT, conçue comme un outil de changement, permet de mettre en place de nouveaux modes d'organisation du travail, se traduisant, dans un premier temps, par un renforcement de la flexibilité interne du fait du développement de différentes formes de polyvalence ; puis, lorsque les marges de manœuvre restent insuffisantes, par le recours à la flexibilité externe, redessinant ainsi la frontière et l'usage de ces deux formes de flexibilité. Outre ces travaux portant sur des entreprises pionnières en matière de RTT, l'étude monographique de Charpentier *et al.* (2004) apporte un éclairage sur les entreprises « Aubry 2 » à partir de 4 cas très variés. Ces auteurs montrent que les entreprises étudiées adoptent les 35 heures sans véritable projet économique et organisa-

28. En 1999, 23 % des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 10 personnes qui ont prévu par un accord d'entreprise un dispositif de modulation et 20 % dans des entreprises qui y ont effectivement recouru, alors qu'en 1994 ces chiffres étaient respectivement de 10 % et de 6 % (Estrade et Ulrich, 2002).

29. Seules 7,6 % des entreprises de plus de 10 salariés l'avaient négocié en 1994 et la moitié l'avaient mis en œuvre (Bloch-London, 2000) et il s'appliquait seulement à 6 % des salariés (Estrade et Ulrich, 2002).

30. La seconde loi « Aubry » a prévu que la prise de journées ou demi-journées devra se faire « pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur ».

tionnel. Toutefois, la modulation des horaires ou des jours de RTT sont, là aussi, utilisés pour lisser l'activité de l'entreprise, évitant par exemple des périodes de chômage partiel ou le recours aux heures supplémentaires et se traduisant par un resserrement des temps, vécu par les salariés comme une aggravation de leurs conditions de travail.

Les études réalisées à partir de données d'enquêtes confirment ces résultats. Askenazy (2003) montre, à partir d'une enquête menée début 1999 sur près de 3 000 établissements dont 10 % de pionniers de la RTT (31), que des pratiques de changement organisationnel telles que le « juste-à-temps » sont adoptées à la suite de la réduction de la durée du travail. L'enquête *Passage*, sur les « Projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures » de la Dares menée auprès de 1 000 employeurs, aide à systématiser ce constat. Coutrot et Guignon (2002) distinguent ainsi 4 classes ou stratégies d'entreprises ayant pratiqué une RTT. Premièrement, les entreprises qui se contentent de réduire – en fait faiblement – le temps de travail. Deuxièmement, celles, plutôt « Aubry 1 », qui procèdent à d'importants changements organisationnels – principalement la modulation horaire – mais créent des emplois grâce à une forte RTT. Troisièmement, les entreprises, plutôt « Aubry 2 », se distinguant des précédentes par de moindres créations d'emplois. Enfin, quatrièmement, des entreprises qui certes recourent moins à la flexibilité horaire mais assurent une flexibilité interne et externe par, d'un côté la mise en place de nouvelles équipes, le développement de la polyvalence, la baisse de la durée ou de la fréquence des réunions, le développement de nouvelles compétences et de la formation professionnelle, et de l'autre un recours accru à l'intérim. Si l'on tient compte de la flexibilité du travail introduite dans de nombreux cas de façon concomitante à la baisse de la durée, les lois « Aubry » semblent donc pouvoir s'interpréter comme un instrument d'adaptation de l'organisation des (grandes) entreprises françaises à la flexibilité productive, requise dans un contexte technologique et concurrentiel (32).

Une modération salariale et une diminution des heures supplémentaires

Comme souligné par un certain nombre d'articles (par exemple, Heyer et Timbeau, 2001, ou Passeron, 2002), le gel ou la modération salariale conjugués aux aides ont permis de diminuer le temps de travail sans augmenter le

coût du travail. En effet, si les salariés parviennent généralement à maintenir le niveau de leurs salaires mensuels, la plupart des accords comportent des clauses de modération salariale. Les travaux réalisés à partir des enquêtes *Acemo* montrent que, pour les établissements ayant réduit leur durée dans le cadre de la loi « Aubry 1 », la modération salariale est perceptible après la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. D'après Passeron (2002), dans les deux années qui ont suivi le 4^e trimestre 1998, les salaires mensuels moyens de ces entreprises accusent un retard de l'ordre de 0,8 point par rapport aux établissements qui leur sont comparables (taille et secteur identiques). La phase de modération salariale n'étant vraisemblablement pas terminée pour les entreprises de type « Aubry 1 » offensif, l'effet final devrait être supérieur à cette première estimation. De plus, la mesure des évolutions salariales donnée par les enquêtes n'est menée que sur les salaires de base, alors que, d'une part, la négociation porte aussi souvent sur les primes et que, d'autre part, avec le développement de la modulation/annualisation du temps de travail, une partie de la rémunération touchée précédemment sous forme d'heures supplémentaires a disparu, et ceci particulièrement pour les ouvriers. La modération salariale sur l'ensemble des rémunérations est donc sans doute supérieure au chiffre donné.

Des effets sur l'emploi deux fois plus importants pour le dispositif incitatif « Aubry 1 »

L'ampleur de la réduction de la durée, la flexibilité du travail et la modération salariale ont joué simultanément sur l'impact des lois « Aubry » sur l'emploi. Les premiers travaux d'évaluation *ex post* de ces effets concluent à un impact globalement positif, résultat très controversé *ex ante* (Cahuc, 2001). Il est toutefois toujours difficile de fournir un nombre exact de créations d'emploi, car différents problèmes se posent lorsque l'on cherche à calculer un tel nombre (33). En particulier, les entreprises ayant choisi de recourir aux dispositifs incitatifs de

31. Enquête Réponse de la Dares appariée aux fichiers des entreprises passées à 35 heures.

32. Une étude menée pour le ministère du Travail par deux équipes de consultants et chercheurs en gestion dans le cadre du dispositif « Robien » de réduction du temps de travail (antérieur aux lois « Aubry ») mettait déjà en évidence à propos de ce dispositif combien l'aménagement réduction du temps de travail peut être une source d'opportunités économiques (Alis et Faconnier, 2000).

33. Voir, par exemple, Husson (2002).

réduction du temps de travail ont des caractéristiques spécifiques et l'on ne peut pas supposer, *a priori*, que celles-ci sont indépendantes de la manière dont elles gèrent l'évolution de leurs effectifs. Les études ayant pris en compte ce phénomène de sélection (34) mettent en évidence un certain consensus quant au taux de création d'emploi des différents dispositifs de réduction du temps de travail. Les différents auteurs concluent à des effets nets de court terme positifs et significatifs autour de 6 à 9 % de créations d'emplois (35) pour le dispositif « Aubry 1 ». En revanche, les effets nets sur l'emploi seraient d'ampleur beaucoup plus faible, de l'ordre de 3 %, pour les entreprises ayant réduit leur durée sans aide incitative ou dans le cadre du dispositif « Aubry 2 » (36). Crépon, Leclair et Roux (2005) complètent ce constat : les entreprises passées à 35 heures sous « Aubry 1 » ont connu, après leur réduction du temps de travail, de fortes créations d'emplois et de faibles pertes de productivité. Ils en concluent que l'efficacité observée de la réduction du temps de travail des entreprises ayant eu recours au dispositif incitatif « Aubry 1 » pourrait relever plus d'une logique de réduction des coûts de production unitaires que de partage du travail. Les logiques de RTT sont assez différentes pour les entreprises ayant choisi les autres dispositifs. L'effet positif de la réduction du temps de travail observée sur les entreprises « Aubry 1 » ne peut être généralisé à l'ensemble des entreprises.

Ces différents résultats ont été obtenus à partir de données individuelles d'entreprises. D'autres travaux extrapolent au niveau macroéconomique ces résultats afin d'estimer le nombre d'emplois créés par les 35 heures sur le court terme. L'estimation de 350 000 emplois créés entre 1998 et 2002 – dont la moitié induits par les dispositifs incitatifs – avancée par la Dares est ainsi obtenue en appliquant aux effectifs passant à 35 heures les taux de création nets estimés sur les établissements pour chaque dispositif, en tenant compte d'un délai de mise en œuvre de la réduction du temps de travail et d'un délai d'embauche, hors effets potentiels de bouclage.

L'impact sur les finances publiques

Ex ante, les lois « Aubry » ont été calibrées dans le double objectif de ne pas augmenter le coût unitaire du travail grâce à des allègements pérennes et de s'autofinancer. Le premier objectif semble rempli. Les gains de productivité, la

modération salariale ont complété les allègements pour laisser globalement inchangé le coût supporté par les entreprises qui ont réduit le temps de travail. L'impact budgétaire des lois « Aubry » est, en revanche, plus difficile à évaluer, notamment sur les conséquences des 35 heures dans le secteur privé pour les comptes sociaux et de l'État.

En termes bruts, en 2002, selon la direction du Budget, les allègements de charges supplémentaires accordés aux entreprises passées aux 35 heures pesaient 7,7 milliards d'euros (37). Si toutes les entreprises étaient passées aux 35 heures à l'horizon 2006, le poids des lois « Aubry » pour les finances publiques aurait atteint 16 milliards, soit 1 point de PIB (38). L'estimation du coût net des 35 heures nécessiterait de pouvoir calculer les rentrées fiscales et sociales des créations d'emplois et les pertes liées à la modération salariale. Cet exercice comporte d'énormes incertitudes. Première incertitude, le nombre d'emplois créés par les 35 heures. Même si on retient le scénario de la Dares pour 2002 de 350 000 créations d'emplois, on ne connaît pas le profil de ces emplois – deuxième incertitude. Les rentrées fiscales et sociales sont bien différentes s'il s'agit d'emplois au niveau du Smic ou homothétiques à la population occupée. On ne dispose également que d'informations fragmentaires sur les bénéficiaires de ces emplois : recevaient-ils des indemnités chômage ? étaient-ils même actifs ?

La Dares et la Direction de la Prévision et de l'Analyse Economique (DPAE) ont toutefois essayé de poser des jalons communiqués à la mission parlementaire Ollier-Novelli (39). La DPAE évalue, pour 2002, à 6,5 milliards les rentrées supplémentaires consécutives aux 35 heures (2,8 milliards de cotisations, 3,1 milliards d'assurance-chômage non payés, 0,5 milliard de TVA supplémentaire). Au total en

34. Bunel (2005), Crépon, Leclair et Roux (2005) ou Gubian, Jugnot, Lerais et Passeron (2005).

35. Les différents résultats ont été obtenus par comparaison de l'évolution des effectifs des établissements ayant signé des accords de réduction du temps de travail dans le cadre des dispositifs « Aubry 1 » et « Aubry 2 » avec celle des établissements ayant laissé leur durée inchangée et présentant des caractéristiques voisines.

36. Il est difficile d'isoler, dans cette différence, les rôles respectifs d'une baisse de la durée, en pratique plus faible que pour les « Aubry 1 », et de l'absence de la partie incitative spécifique de l'aide financière.

37. Chiffres communiqués à la Mission parlementaire Ollier-Novelli (2004).

38. Les nouveaux allègements « Fillon » applicables dans les entreprises passées ou non aux 35 heures devraient peser plus de 15 milliards selon les lois de finances.

39. Mission parlementaire Ollier et Novelli (2004).

2002, le coût net des 35 heures n'aurait donc été que d'environ 1,5 milliard d'euros, soit 0,1 % du PIB. Les calculs de la Dares sont plus optimistes : 4 milliards de cotisations sociales auraient été gagnés, et les économies d'allocations versées aux chômeurs avoisineraient comme l'a estimé la DP en 2002 les 3 milliards d'euros. Notons que l'on parle ici des comptes publics pris dans leur ensemble.

Un regain de négociations dans les entreprises ?

Les innovations introduites, et plus largement les processus de négociation des 35 heures, ont-ils permis de donner un nouvel élan au dialogue social dans l'entreprise, voire à terme, de transformer le système français de relations professionnelles ? La relance du processus de négociation entre les partenaires sociaux pouvant être considérée comme un des objectifs implicites de la loi, la réponse à cette question devrait fournir un premier élément de bilan de l'adéquation entre la mise en place de la loi et les objectifs poursuivis (Dayan, 2001).

Une étude monographique sur la pratique du mandatement, menée en deux vagues, à un an d'écart, montre qu'il a été fortement utilisé par les directions d'entreprise, venant souvent après coup pour valider un consensus déjà trouvé (Dufour, Hege, Vincent et Vipey, 2000 ; Furjot, 2001). Finalement, le mandatement semble plutôt avoir fourni une issue technique, une procédure à la négociation, que d'avoir débouché sur des liaisons durables et des implantations syndicales. D'ailleurs la pratique du mandatement n'a pas perduré au-delà du processus de RTT. En effet, si un accord d'entreprise sur cinq était encore conclu selon cette procédure en 2002, ce n'était plus le cas que de un sur vingt en 2003 (Bloch-London, Pham et Zilberman, 2003).

Ce résultat est confirmé par l'analyse d'un panel d'entreprises observées durant six ans (1995-2000). L'étude réalisée par Barrat et Daniel (2002) montre que les entreprises de moins de 50 salariés ayant négocié pour la première fois au cours de cette période, à l'occasion du passage à 35 heures, n'ont pas renégoциé les années suivantes. Ainsi, la négociation formelle par un salarié mandaté, cas le plus fréquent dans les entreprises de cette taille, a été un épisode éphémère dans l'histoire de la négociation de ces entreprises, lié à l'émergence de la RTT et ne semble pas avoir débouché sur une pratique de renégoциation.

Améliorer les conditions de travail des salariés : d'importantes disparités

Dans l'esprit des lois « Aubry », la RTT devait se traduire par une amélioration des conditions de travail et de vie des salariés. Les contraintes provenant d'une organisation du temps de travail plus flexible – horaires fluctuants, décalés, peu prévisibles, journée longue – étaient censées être compensées par un temps de travail moins long. Toutefois, il est difficile de savoir, de façon théorique, si le travail est effectivement moins « dur » (Askenazy 2001a et 2001b). Les études empiriques menées sur les salariés confirment la difficulté d'avoir une réponse unique sur ce sujet. Afssa et Biscourp, dans ce numéro, illustrent ce phénomène en montrant, à l'aide d'un appariement entre les enquêtes sur la durée et l'aménagement du travail complémentaires aux *Enquêtes Emploi* de 1995 et 2001 et le fichier Dares-Urssaf, que les effets de la RTT sont très diversifiés selon les catégories de salariés et les caractéristiques de leur entreprise (40).

À partir d'une enquête menée fin 2000 auprès de 1 600 salariés, Estrade, Méda et Orain (2001) offrent un premier tableau quantitatif de l'appréciation des salariés sur l'impact de la RTT sur leurs conditions de travail. Le bilan dressé par les salariés sur ces conditions apparaît mitigé. Un quart des salariés déclare avoir connu une amélioration globale de leurs conditions de travail, un autre quart une détérioration et la moitié ne signale aucun changement. Ils sont plus de 30 % à déclarer un accroissement du stress contre seulement 10 % qui en ressentiraient moins. Enfin, la pression temporelle s'affirme, 40 % des salariés constatant après la RTT qu'ils disposent de moins de temps pour effectuer les mêmes tâches.

Ce bilan mitigé cache une grande hétérogénéité et serait un facteur de renforcement des inégalités. Il semble que la mise en œuvre de la RTT dans les entreprises, loin d'homogénéiser les situations des salariés, voire de réduire les inégalités de conditions de travail préexistantes au sein du salariat entre catégories socioprofessionnelles, d'âge ou de sexe, les renforcerait. En effet, les satisfaits se rencontrent surtout parmi les salariés les plus qualifiés – cadres, et en particulier femmes cadres – et les catégories intermédiaires qui ont souvent bénéficié d'une

40. Les auteurs montrent, par exemple, que la progression de l'ensemble des rythmes irréguliers est plus forte dans l'industrie et les grandes entreprises que dans les services.

réduction sous forme de jours de RTT, et de marge de manœuvre quant à leur organisation, même si ils (ou elles) ont continué à pratiquer de longues journées de travail (41). En revanche, les mécontents se rencontrent essentiellement parmi les ouvriers – ouvrières surtout – et les employées non qualifiés pour qui les modalités de RTT ont plutôt été fixées par l'entreprise, et ont fréquemment pris la forme d'une modulation de la durée du travail.

La RTT se traduit par une progression de l'irrégularité et de l'imprévisibilité des rythmes pour ces salariés, alors qu'ils étaient déjà soumis à de telles contraintes et qu'ils disposaient déjà d'une très faible marge de manœuvre pour déterminer leurs horaires de travail et leurs congés (42). À l'inverse, les salariés dont les horaires étaient initialement réguliers, semblent les conserver (Estrade et Ulrich, 2002). Ainsi, les employés et professions intermédiaires – majoritairement féminines –, se voient plus fréquemment attribuer une modalité régulière de RTT, en particulier une journée tous les quinze jours, ou une demi-journée par semaine. Ceux qui, avant la RTT, ne connaissaient leurs horaires que la veille ou le jour même mais en avaient le choix, essentiellement les cadres, se voient plutôt attribuer des jours de RTT. Si l'intensification du travail est majoritairement ressentie, du fait de l'augmentation de la charge de travail associée à une exigence de polyvalence, les cadres l'acceptent plus facilement, même si pour eux l'effectivité de la RTT est moindre, car l'autonomie dont ils jouissaient dans l'organisation de leur temps de travail est préservée. Il n'en est pas de même pour les femmes non qualifiées qui s'estiment nettement plus stressées. Enfin, sans surprise, l'intensification du travail est d'autant plus ressentie que les embauches liées à la RTT ne sont pas effectuées dans l'unité où travaillent les salariés. L'impact des réorganisations du temps de travail et, plus généralement de l'ensemble du processus productif, influence donc largement l'appréciation des salariés.

Les études monographiques corroborent ces constats et les complètent. Plus que l'ampleur de la RTT, c'est la maîtrise qu'ont les salariés de leur organisation du travail ainsi que la régularité et la prévisibilité des temps dégagés par la RTT qui sont déterminantes. Lorsque les périodes d'activité sont mal réparties dans la journée, la semaine ou l'année, ne sont pas fixées par les salariés et impliquent des délais de prévenance très courts, on assiste à un accroissement des contraintes temporelles et un renforcement de la

disponibilité temporelle des salariés (Pelisse, 2002). Les femmes sur des postes faiblement qualifiés sont plus particulièrement touchées ; elles n'ont alors pas l'impression de bénéficier des 35 heures, le travail empiétant désormais sur leur vie privée. N'ayant plus d'horaires fixes, elles ressentent une plus grande fatigue, d'autant qu'il faut gérer non seulement leur double journée de travail, mais aussi les imprévus et changements de dernière minute sans pouvoir anticiper (Lurol et Péliisse, 2002). Sur une dizaine de cas d'entreprises, Péliisse (2002) montre ainsi l'opposition entre, d'une part, ouvriers et ouvrières soumis à l'aggravation de leurs conditions de travail, au renforcement du poids de la hiérarchie et à l'absence de concertation lors des négociations, et, d'autre part, des techniciens satisfaits du maintien de leur autonomie dans le travail. La RTT aboutirait donc à accentuer les disparités entre salariés en termes de régulation concrète du temps de travail et d'intégration professionnelle.

La diversification des modalités de RTT a également pour corollaire la différenciation des modes d'emploi selon les catégories au sein d'une même entreprise. Elle risque, à terme, de déstructurer des collectifs de travail qui ne partagent plus les mêmes horaires, ni les mêmes contraintes temporelles (Jacquot et Setti, 2002). À nouveau, ce processus s'inscrit dans une reconfiguration des modes de coopération au sein des entreprises, liée aux nouvelles pratiques managériales de recherche d'une plus grande efficacité organisationnelle et économique, reposant sur le développement de la disponibilité, l'autonomie et l'implication des salariés ainsi que sur le renforcement du rôle de la hiérarchie, même si le nombre de lignes hiérarchiques est souvent diminué. Ces nouvelles pratiques sont au cœur des contradictions auxquelles sont confrontés les cadres face à la RTT, responsables pour certains de sa mise en œuvre, mais concernés aussi en tant que salariés. En l'absence d'un allègement de leur charge de travail et/ou d'une redéfinition de leurs objectifs ou de leur fonction, la RTT n'est que partiellement atteinte et se traduit par une intensification de leur travail (Bouffartigue et Bouteiller, 2000) ; de fait, les journées de RTT ne sont pas toujours systématiquement utilisées et sont parfois capitalisées sur un compte-épargne-temps.

41. L'absence de référence horaire dans les forfaits jours a pu même induire un allongement de cette journée, notamment dans la distribution.

42. 5 % d'entre eux seulement déclarant avoir une liberté totale en la matière contre 50 % des cadres.

Le cas particulier des salariés à temps partiel

La RTT pose aussi la question particulière des salariés à temps partiel. En effet, la forte progression du temps partiel à partir du début des années 1980 et son accélération, à partir de 1992, à la suite de la mise en place par le gouvernement Bérégozoy d'un abattement de charges sociales patronales s'est accompagnée d'une croissance du temps partiel « contraint ». En fait, au cours de ces deux décennies, c'est un partage inégal du temps de travail qui s'est opéré au détriment des salariés à temps partiel. La RTT pouvait donc être l'occasion d'y remédier en permettant aux 37 % des salariés à temps partiel qui, en 2001, exprimaient le souhait de travailler davantage, de passer à 35 heures. Certes, les lois « Aubry » contiennent un certain nombre de dispositions visant à « prévenir les pratiques abusives en matière de travail à temps partiel » (43), toutefois le sort des salariés à temps partiel face à la RTT n'est pas directement abordé dans les lois « Aubry », il est renvoyé à la négociation, en général entreprise par entreprise, alors même que, contrairement au temps complet qui relève d'un horaire collectif, le temps partiel est régi par un contrat individuel de travail. Toutefois, dans sept cas sur dix, le sort des salariés à temps partiel est abordé lors des négociations sur les 35 heures. Toutes les situations peuvent alors se rencontrer : passage à temps complet, maintien à temps partiel en augmentant la durée du travail, en la conservant ou encore en la diminuant dans une proportion moindre ou égale par rapport aux salariés à temps complet.

Globalement, le passage à 35 heures s'accompagne d'une baisse de la durée des temps partiels car le mouvement de réduction du nombre d'heures des salariés à temps partiel l'emporte sur celui des passages à temps complet. Olivera et Ulrich (2002) observent des transitions plus fréquentes du travail à temps partiel vers le temps complet grâce à la RTT, mais seulement pour les salariés dont la durée du travail est comprise entre 20 et 29 heures par semaine (44). En revanche, les salariés à temps partiel court – moins de 20 heures hebdomadaires – n'obtiennent pas plus facilement un temps complet. La RTT semble donc ne pas remettre en cause l'usage par les entreprises de cette catégorie de temps partiel, qui s'apparente à une forme particulière d'emploi permettant une gestion flexible de la main-d'œuvre en adaptant la présence des salariés aux fluctuations quotidiennes et hebdomadaires de la demande et évitant ainsi de

rémunérer les temps morts. Une enquête monographique menée dans une dizaine d'entreprises passées à 35 heures (Bué et Roux-Rossi, 2002), confirme les fortes disparités dans le traitement des salariés à temps partiel. Ces salariés sont, en grande majorité, des femmes qui peuvent être soit totalement exclues du processus de RTT – notamment dans les entreprises avec une main-d'œuvre à bas salaires – et qui se retrouvent alors avec des salaires horaires nettement inférieurs à ceux de leurs collègues ayant bénéficié de la RTT avec compensation salariale ; soit bénéficier du même taux de RTT que les autres salariées ; soit encore pouvoir choisir entre plusieurs possibilités, y compris le passage au nouvel horaire à temps complet réduit. Dans les rares cas où différents choix leur sont offerts, les salariées à temps partiel optent pour le maintien de leur durée antérieure, surtout quand il s'accompagne d'une revalorisation de leur salaire pour maintenir l'égalité des salaires horaires entre temps plein et temps partiel, ou pour l'augmentation de leur durée antérieure, l'accroissement de leur pouvoir d'achat étant dans les deux cas le facteur déterminant.

*
* *

La plupart des travaux d'évaluation *ex post* tant qualitatifs que quantitatifs portent, pour l'instant, sur les entreprises pionnières et les premiers salariés passés à 35 heures dans le secteur privé. Toutefois, un certain nombre de conclusions peuvent être dégagées des travaux réalisés. En particulier, les lois « Aubry » semblent avoir eu, à court terme, un certain succès en termes d'emploi avec la création de l'ordre de 350 000 postes. En ce sens, un des objectifs principaux de la loi a été atteint puisque la première loi « Aubry » a permis de concilier simultanément une forte réduction du temps de travail, un maintien des salaires réels et une forte

43. Circulaire du ministère de l'Emploi et de la Solidarité du 24 juin 1998, JO du 25 juin 1998. La loi impose un certain nombre de conditions nouvelles en cas de travail à temps partiel : les coupures dans la journée sont limitées à une seule de deux heures maximum ; les heures complémentaires plafonnées et désormais majorées, l'abattement spécifique de charges sociales supprimé ; le refus d'effectuer des heures complémentaires ne peut plus constituer une faute grave ou un motif de licenciement ; les salariés peuvent demander le passage à temps plein et l'employeur doit motiver un éventuel refus. Compte tenu du faible pouvoir de négociation des salariés et de la faiblesse des syndicats, on peut toutefois douter de la mise en pratique de ces deux dernières mesures, dans les secteurs qui ont fait du temps partiel un mode de gestion de la main-d'œuvre.

44. Ces résultats proviennent d'un appariement des Enquêtes Emploi de l'Insee de 1999, 2000 et 2001 aux fichiers administratifs des entreprises passées à 35 heures. Ont été pris en compte les salariés à temps partiel en 2000 et présents dans l'enquête 2001.

L'ASSOULPISSEMENT DES LOIS « AUBRY »

1. La loi du 17 janvier 2003, dite loi « Fillon »**Le régime des heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaire passe de 130 à 180 heures, ce qui permet un recours structurel aux heures supplémentaires, avec 4 heures supplémentaires par semaine pratiquement sur toute l'année, en ne déclenchant le mécanisme de repos compensateur obligatoire qu'au-delà de 180 heures. Les branches ont la capacité de négocier un contingent supérieur. Par défaut, les 4 premières heures supplémentaires sont rémunérées et non compensées en temps de repos comme dans le dispositif « Aubry ». Dans le même temps, le coût des heures supplémentaires est réduit. Pour les entreprises de 20 salariés et moins, elles ne sont comptées qu'à partir de la 37^e heure et le taux de majoration de 10 %, provisoirement prévu jusqu'en 2003, est prolongé jusqu'en 2005. Pour les autres, il pourra être négocié entre 10 et 25 % par un accord de branche. Par défaut, une majoration légale de 25 % s'appliquera.

La convergence des Smic

Reprenant l'exigence d'égalité imposée par le Conseil d'État pour 2005 et les conclusions de différents rapports, la loi « Fillon » organise la convergence des garanties mensuelles de rémunération. La dernière est celle de juillet 2002, qui n'est revalorisée que de l'inflation et non plus en fonction du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base, comme dans le dispositif précédent. Une convergence progressive des autres garanties mensuelles est programmée pour 2005. Enfin, une convergence progressive du Smic vers la dernière garantie mensuelle de rémunération est prévue d'ici juillet 2005, grâce à des coûts de pouce successifs sur le Smic, si bien que ce dernier augmentera de 11,4 % sur trois ans en terme nominal. Un temps remis en question, ce calendrier a été *in fine* confirmé durant l'été 2004. Le mécanisme d'indexation du Smic est suspendu durant cette période.

Le régime d'allègement des cotisations sociales

La loi a également modifié la logique même des dispositifs d'allègement des cotisations sociales employeurs introduits par les lois « Aubry ». Ils sont désormais déconnectés de la durée du travail et doivent aussi être unifiés d'ici 2005. Il s'agit à la fois de limiter l'impact des hausses des rémunérations minimales sur le coût du travail et d'octroyer les mêmes aides aux entreprises, qu'elles soient passées à 35 heures ou non. À partir du 1^{er} juillet 2003, pour les entreprises à 35 heures, est mise en place une ristourne dégressive correspondant à 26 % du salaire brut au niveau du Smic et qui s'éteint à 1,7 Smic. Au niveau du Smic, l'allègement est équivalent à celui de la loi « Aubry 2 ». L'aide structurelle au-delà de 1,7 Smic est supprimée. Ce dispositif s'adaptera progressivement aux entreprises restées à 39 heures.

Le décret du 9 décembre 2004 a, par ailleurs, porté le contingent réglementaire d'heures supplémentaires à 220 heures par an.

2. La loi du 31 mars 2005**L'assouplissement du compte épargne-temps (CET)**

Les possibilités d'alimentation du compte épargne-temps pour les salariés sont assouplies, ils peuvent désormais y affecter le repos compensateur des heures supplémentaires, tout type de jour de repos et de congés payés à l'exception des quatre premières semaines. La limite de 5 ans pour le stockage des droits est supprimée.

L'employeur peut y affecter les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

Les droits épargnés pourront être pris sous forme de congé ou de rémunération (la 5^e semaine ne pouvant être convertie en rémunération) et pourront servir à financer le rachat d'annuités manquantes pour le calcul de la pension de retraite.

Le régime d'heures choisies

Un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche pourra permettre « au salarié qui le souhaite », en accord avec son employeur, d'effectuer des « heures choisies » au-delà du contingent réglementaire (220 heures) ou conventionnel, à condition de ne pas excéder la durée maximale du travail.

Pour les cadres au forfait annuel en jours, l'accord peut leur ouvrir la faculté, avec l'accord du chef d'entreprise, de renoncer à une partie de leurs jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.

Modalités spécifiques aux TPE (entreprises de 20 salariés et moins)

Le régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires est prorogé jusqu'au 31 décembre 2008. Les heures supplémentaires ne sont ainsi comptées qu'à partir de la 37^e heure et, jusqu'à la 39^e heure, leur majoration est limitée à 10 % au lieu de 25 %.

En outre, à titre provisoire, les salariés – sauf les femmes enceintes – pourront, en l'absence d'accord collectif instituant un CET, renoncer jusqu'à 10 jours de RTT par an, en contrepartie d'une majoration de salaire d'au moins 10 %.

Enfin, en l'absence de délégué syndical, un accord portant création d'un CET peut être conclu par un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative.

création d'emplois. Cette dernière a atténué le coût des 35 heures pour les finances publiques. L'effet net sur l'emploi peut être dû, au moins en partie, à la flexibilité – à la fois du temps de travail et fonctionnelle – autorisée par la mise en place de la loi et grâce à laquelle les entreprises, surtout les grandes, ont pu « moderniser » leurs méthodes de production et trouver une source de compétitivité. Cette flexibilité a toutefois eu un corollaire en termes de conditions de travail pour une partie des salariés. En effet, les études, tant quantitatives que qualitatives, tendent à mettre en évidence le renforcement des inégalités au travail au sein du salariat : entre catégories socioprofessionnelles, statut, âge et entre entreprises et secteurs d'activité. Les ouvriers et les employés, notamment, confrontés à l'introduction de la flexibilité du travail ont subi une dégradation de leurs conditions de travail, une intensification du travail et, pour certains, la diminution de leur rémunération, à la suite de la disparition des heures supplémentaires. À l'inverse, les cadres et la plupart des techniciens ont vu leur autonomie dans le travail préservée et ont pu bénéficier de jours de RTT, ce qu'appréciaient tout particulièrement les femmes cadres.

L'évaluation d'une politique publique majeure comme l'ont été les lois « Aubry » nécessiterait une appréhension sur le long terme. Cette évaluation ne devrait être effectuée qu'*ex post*, au-delà de la période transitoire prévue pour certains aspects des lois « Aubry ». Mais les assouplissements « Fillon » intervenus en 2003, puis la loi du 31 mars 2005 remettent en cause la possibilité d'une évaluation de long terme des lois « Aubry ». En effet, la loi « Fillon » de 2003 modifie en profondeur certains dispositifs des lois « Aubry » (cf. encadré 2). Tout en maintenant la durée légale à 35 heures, elle a organisé un processus d'unification des Smic, modifié le régime des heures supplémentaires et unifié, à l'horizon 2005, le régime des allègements de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires. Ces mesures visent à permettre aux entreprises de rester, voire de revenir à 39 heures, avec un surcoût horaire modeste. La mécanique incitative des lois « Aubry » est ainsi remise en cause, les allègements de charges n'étant plus liés à la RTT et le coût des heures supplémentaires étant réduit. L'assouplissement du recours aux heures supplémentaires a encore été accentué par le décret du 9 décembre 2004 qui en porte le contingent réglementaire annuel à 220 heures.

La loi du 31 mars 2005 « portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise » achève le processus de déconstruction

des 35 heures. Tout en continuant à maintenir la durée légale du travail à 35 heures, elle permet par accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise de négocier la « possibilité pour le salarié qui le souhaite » d'effectuer « des heures supplémentaires choisies » au-delà du contingent réglementaire, et d'échanger des heures non travaillées accumulées sur un compte épargne-temps – dont l'alimentation et l'usage sont assouplis – contre rémunération. Parallèlement, elle prolonge jusqu'au 31 décembre 2008 le régime dérogatoire des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins, permettant de limiter leur majoration à 10 % au lieu de 25 % (cf. encadré 2).

Dès lors, les comportements des entreprises, tant en termes d'emploi, de choix organisationnels et technologiques, que de conduite et de pratiques de négociation peuvent évoluer différemment. On ne pourra donc ni observer ni même reconstituer l'impact *ex post* qu'auraient eu les lois « Aubry » sur le long terme.

Toutefois, à l'automne 2004, les nouvelles prérogatives attribuées aux normes conventionnelles ne semblaient pas s'être traduites par un regain de la négociation collective. En effet, fin 2003, seules 22 branches avaient négocié des dispositifs d'assouplissement des heures supplémentaires. Quant aux entreprises, à part quelques exemples très médiatisés, on ne dispose pas, à ce jour, d'éléments pour savoir si les renégociations des accords de RTT ont bouleversé les compromis négociés précédemment. L'alignement progressif des conditions d'allègement des cotisations sociales des entreprises à 35 heures sur celles des autres qui sera achevé en juillet 2005 et la fin des régimes d'aide incitative « Robien » ou « Aubry 1 » modifieront-ils cette situation ?

Les indicateurs traditionnels de mesure de la durée du travail, qu'il s'agisse de la durée collective offerte des salariés à temps complet mesurée par les enquêtes *Acemo* ou de la durée individuelle des salariés à temps complet des *Enquêtes Emploi* de l'Insee, sont stables depuis 2002 et ne permettent pas d'observer un accroissement des heures supplémentaires. Fin 2004, on ne peut savoir si cette atonie est liée à une faible utilité structurelle pour les entreprises des assouplissements « Fillon » ou bien à la situation conjoncturelle de l'économie française incitant peu les employeurs à augmenter les volumes horaires. □

BIBLIOGRAPHIE

- Alis D. et Fauconnier D. (2000)**, « L'impact microéconomique de la réduction du temps de travail », *Premières Synthèses*, n° 26.2, MES-Dares.
- Amossé T. (2004)**, « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, n° 44.2, MES-Dares.
- Askenazy P. (2001a)**, « Réduction du temps de travail et innovations organisationnelles négociées », *Revue d'Économie Politique*, vol. 111, pp. 247-268.
- Askenazy P. (2001b)**, « RTT et innovations organisationnelles négociées : réponse à Antoine d'Autume », *Revue d'Économie Politique*, vol. 111, pp. 817-820.
- Askenazy P. (2003)**, « La dynamique de l'organisation du travail lors de la réduction du temps de travail », *Économie et Prévision*, n° 158, pp. 27-46.
- Aucouturier A.-L. et Coutrot T. (2000)**, « Prophètes en leur pays : les pionniers des 35 heures et les autres », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 53-72.
- Barrat O. et Daniel C. (2002)**, « La négociation d'entreprise de 1995 à 2000 », dans *Données Sociales 2002-2003*, Insee, pp. 319-328.
- Bloch-London C. et Marchand O. (1990)**, « Les enjeux de la durée du travail », *Économie et Statistique*, n° 231, pp. 19-32.
- Bloch-London C. (2000)**, « Les normes du temps de travail à l'épreuve de la négociation : le cas des lois Aubry de réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 83, pp. 27-45.
- Bloch-London C., Pham H. et Zilberman S. (2002)**, « La mise en œuvre des 35 heures », dans *Données Sociales 2002-2003*, Insee, pp. 309-317.
- Bouffartigue P. et Bouteiller J. (2000)**, « Réduire le temps de travail sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 37-52.
- Bué J. et Roux-Rossi D. (2002)**, « Salarié(e)s à temps partiel et réduction du temps de travail : la question du choix », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 39-53.
- Bunel M., Coutrot T. et Zilberman S. (2002)**, « Le passage à 35 heures vu par les employeurs », *Premières Synthèses*, n° 17.2, MES-Dares.
- Bunel M. (2005)**, « Aides incitatives et déterminants des embauches des établissements passés à 35 heures », *Économie et Statistique*, dans ce numéro.
- Cahuc P. (2001)**, « Les expériences françaises de réduction du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités », *Revue Française d'Économie*, vol. 15, pp. 141-166.
- Charpentier P., Huyghues Despointes H., Lallement M., Lefresne F., Loos-Baroin J. et Turpin-Hyard N. (2004)**, « Gestion des temps et régulations sociales : quelles incidences de la loi Aubry II sur l'organisation des entreprises et les conditions de travail des salariés ? » *Revue de l'IRE*, n° 44, pp. 3-41.
- Chauvin V. et Heyer E. (2001)**, « L'affaire des sept Smic », *Lettre de l'OFCE*, n° 207.
- Coutrot T. et Guignon N. (2002)**, « Négociations sociales et performances économiques : le cas des 35 heures », *Travail et Emploi*, n° 92, pp. 95-114.
- Crépon B., Leclair M. et Roux S. (2005)**, « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises », *Économie et Statistique*, dans ce numéro.
- Dayan J.-L. (2001)**, « Les 35 heures en France, les multiples enjeux d'une mesure phare », *Sociologia del Lavoro*, n° 81-1, pp. 11-35.
- De Coninck R. (2004)**, « A Regression Discontinuity Analysis of the 35-Hour Workweek in France », *mimeo*, University of Chicago.
- Doré D. (2000)**, « 35 heures. Comprendre et négocier », Édition Liaisons, Paris.
- Dufour C., Hege A., Vincent C. et Vipey M. (2000)**, « Le mandatement en question », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 25-35.
- Estrade M.-A., Méda D. et Orain R. (2001)**, « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? », *Premières Synthèses*, n° 21.1, MES-Dares.

- Estrade M.-A. et Ulrich V. (2002)**, « La réorganisation des temps travaillés avec les 35 heures : un facteur de segmentation de la main-d'œuvre ? », *Travail et Emploi*, n° 92, pp. 71-94.
- Fiole M., Passeron V. et Roger M. (2000)**, « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », *Document d'Études*, n° 35, MES-Dares.
- Freyssinet J. (1997)**, *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politiques publiques et de négociations collectives*, Éditions de l'Atelier, Paris.
- Fridenson P. et Reynaud B. (2004)**, *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Éditions Odile Jacob, Paris.
- Furjot D. (2001)**, « Le mandatement : mesure transitoire ou solution d'avenir ? », *Premières Synthèses*, n° 19.1, MES-Dares.
- Gubian A. (2000)**, « Les 35 heures et l'emploi : d'une loi Aubry à l'autre », *Regards sur l'actualité*, n° 259, pp. 3-26.
- Gubian A., Jugnot S., Lerais F. et Passeron V. (2005)**, « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations *ex ante* aux évaluations *ex post* », *Économie et Statistique*, dans ce numéro.
- Heyer E. et Timbeau X. (2001)**, « 35 heures : où en sommes nous ? », *Lettre de l'OFCE*, n° 206.
- Husson M. (2002)**, « Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation », *Revue de l'IREES*, n° 38, pp. 79-108.
- Jacquot L. et Setti N. (2002)**, « Réduction du temps de travail et pratique de gestion des ressources humaines », *Travail Emploi*, n° 92, pp. 115-132.
- Jugnot S. (2002)**, « Combien d'emplois créés par la réduction du temps de travail », dans *Données Sociales 2002-2003*, Insee, pp. 255-262.
- Labbé D. (1996)**, *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945*, Éditions de L'Harmattan, Paris.
- Liaisons Sociales (1997)**, *Conférence sur l'emploi. Les 35 heures au 1^{er} janvier 2000*, Paris.
- Liaisons Sociales (1999)**, *35 heures : les positions des partenaires sociaux*, Paris.
- Luro M. et Pelisse J. (2002)**, « Les 35 heures des hommes et des femmes », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 8, pp. 169-192.
- MASTS (Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité) (2002)**, « Garantie minimale de rémunération et salaire minimum. État des lieux et voies de convergence ».
- Oliveira A. et Ulrich V. (2002)**, « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », *Premières Synthèses*, n° 07.1, MES-Dares.
- Passeron V. (2000)**, « Les 35 heures, l'emploi et les salaires », *Premières Synthèses*, n° 50.2, MES-Dares.
- Passeron V. (2002)**, « 35 heures : 3 ans de mise en œuvre du dispositif Aubry I », *Premières Synthèses*, n° 07.1, MES-Dares.
- Pélisse J. (2000)**, « Le temps des négociations, douze accords de réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 7-23.
- Pélisse J. (2002)**, « À la recherche du temps gagné : les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 7-21.
- Pham H. (2002)**, « Les modalités de passage à 35 heures », *Premières Synthèses*, n° 06.3, MES-Dares.
- Ulrich V. (2001)**, « Le temps partiel subi diminue depuis 1998 », *Premières Synthèses*, n° 42.2, MES-Dares.

L'évaluation de la RTT : un apport méthodologique pour un bilan incertain

Les politiques de réduction du temps de travail menées en France depuis le début des années 1980 ont eu pour objectif d'accroître l'emploi tout en améliorant les conditions de travail et de vie des salariés. Les lois « Aubry », qui ont mis en œuvre la réduction de la durée du travail entre 1998 et 2002, ont-elles permis d'atteindre ce triple objectif ? Cette interrogation est au centre de nombreuses controverses auxquelles les contributions rassemblées dans ce numéro d'*Économie et Statistique* apportent de précieux éléments de réponse.

Ces apports sont de deux ordres.

Ils sont tout d'abord d'ordre méthodologique : ils montrent pourquoi l'impact des lois « Aubry » est difficile à évaluer empiriquement. Ces enseignements méthodologiques sont précieux. Il est en effet très important d'être en mesure d'évaluer l'impact d'un dispositif pour pouvoir éventuellement l'améliorer, l'étendre ou le supprimer. En d'autres termes, la possibilité d'évaluer les conséquences d'un dispositif fait partie intégrante de sa qualité.

Les contributions rassemblées dans ce numéro éclairent aussi les conséquences des lois « Aubry » sur l'emploi, les conditions de travail et de vie.

Des enseignements méthodologiques

Toutes les études rassemblées dans ce volume, qu'elles soient consacrées à l'emploi, aux conditions de vie ou aux conditions de travail, soulignent les difficultés d'évaluation des lois « Aubry ». Trois difficultés peuvent être distinguées.

- Tout d'abord, la complexité de ces lois dont les dispositions concernent notamment, en dehors de la réduction du temps de travail *stricto sensu*, des réductions de charges patronales décroissantes avec le niveau du salaire, la possibilité de flexibilisation du temps de travail et des engagements en matière de modération salariale. Cette complexité rend délicate l'identification de l'impact de chaque élément du dispositif. À ce titre, la contribution de Matthieu Bunel montre que l'impact de la RTT sur l'emploi dépend de ses modalités de mise en œuvre et en particulier de la variation du temps de travail et de l'évolution du coût du travail. Ce résultat est confirmé par l'article de Bruno Crépon, Marie Leclair et Sébastien Roux : selon cette étude, la réduction des coûts de production liée aux allègements de charges et à la modération salariale aurait fortement contribué

à l'évolution de l'emploi tandis que les mécanismes de partage du travail, directement liés à la réduction du temps de travail, n'auraient pas joué un rôle prépondérant.

- Ensuite, de nombreuses études ont analysé les conséquences des lois « Aubry » sur l'emploi en comparant l'évolution des effectifs des entreprises qui ont adopté des dispositifs « Aubry » à l'évolution des effectifs d'autres entreprises comparables, autant que faire se peut, mais qui n'ont pas adopté ces dispositifs. La contribution de Crépon *et al.* souligne les limites de cette approche, dues au fait que la dynamique des deux types d'entreprises dépend non seulement de variables observables, disponibles dans les enquêtes, mais aussi de variables inobservables par l'économètre, dont les effets ne peuvent donc être appréhendés par des procédures directes. La mise en œuvre de méthodes indirectes est possible, mais elle a pour conséquence d'accroître le degré d'incertitude sur le résultat des évaluations. Néanmoins, les estimations réalisées par Crépon *et al.* permettent de penser que la prise en compte de l'hétérogénéité inobservée n'affecte pas significativement les résultats des estimations réalisées uniquement sur la base de variables disponibles dans les enquêtes.

- Enfin, les lois « Aubry » ont eu, de par leur ampleur, un impact macroéconomique : elles ont modifié la demande des ménages, les finances publiques, l'évolution de l'ensemble des salaires et en particulier du salaire minimum. Elles ont donc pu, à ce titre, affecter les performances des entreprises qui n'ont pas réduit leur durée du travail. Une évaluation de l'impact de la RTT qui s'en tiendrait à une comparaison avec les entreprises restées à 39 heures est donc biaisée dès lors qu'elle repose sur l'hypothèse que ces dernières ne sont pas affectées par la RTT.

Certes, ces difficultés montrent qu'il est impossible de connaître l'impact d'une intervention publique sans marge d'erreur. Mais elles montrent aussi que certaines caractéristiques des lois « Aubry » en rendent les conséquences très difficiles à décrypter. Cet état de fait suggère quelques principes d'action pour l'intervention publique dans le domaine des politiques d'emploi :

- tout d'abord, élaborer des dispositifs simples, en évitant de panacher plusieurs éléments dont les conséquences propres sont mal connues ;
- ensuite, expérimenter de tels dispositifs au niveau microéconomique, avant de les systématiser au niveau macroéconomique ;
- enfin, privilégier autant que possible des protocoles d'évaluation qui permettent la constitution de véritables groupes témoins.

L'application de ces principes est essentielle pour accumuler des connaissances favorisant la mise en œuvre de politiques d'emploi efficaces : en 30 ans, dans le domaine de l'emploi, une multitude de dispositifs excessivement complexes ont été introduits et supprimés avec très peu de retour d'expérience. Cette situation est préjudiciable à l'efficacité de l'action publique dans ce domaine. La difficulté de dresser un bilan des lois « Aubry » sept années après le début de leur mise en œuvre en constitue une illustration frappante, dont témoigne l'ensemble des contributions rassemblées dans ce numéro d'*Économie et Statistique*.

Néanmoins, au-delà de ces enseignements méthodologiques, ces contributions éclairent quelques conséquences des lois « Aubry » en matière d'emploi, de condition de travail et de vie.

Les conséquences des lois « Aubry » sur l'emploi : RTT, allègement de charges ou modération salariale ?

Les contributions rassemblées dans ce numéro s'accordent pour attribuer à l'ensemble des lois « Aubry » la création d'un nombre important d'emplois. Le chiffre de 350 000 emplois créés entre 1998 et 2002, avancé par l'article d'Alain Gubian, Stéphane Jugnot, Frédéric Lerais et Vladimir Passeron, est obtenu en appliquant un taux de créations d'emplois nets estimés de l'ordre de 6 % pour les entreprises bénéficiaires de dispositifs incitatifs et de 3 % pour les autres entreprises passées à 35 heures. Comme le soulignent les auteurs, cette évaluation doit être interprétée avec prudence pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle rend compte d'un effet de court terme. Or, rien n'assure que les embauches réalisées grâce à la réduction du temps de travail aient des effets pérennes sur l'emploi si elles reposent sur des mécanismes keynésiens de partage du travail. En effet, à long terme c'est la compétitivité des entreprises qui a un impact déterminant sur l'emploi (Cahuc et d'Autume, 1997). Ensuite, cette évaluation néglige l'impact de la RTT sur les entreprises restées à 39 heures. Enfin, l'hypothèse d'un impact positif systématique du passage aux 35 heures pour les entreprises qui n'ont pas bénéficié d'allègement de charges patronales ou de modération salariale ne concorde pas avec les résultats obtenus par De Coninck (2004) qui compare l'évolution de l'emploi des entreprises entre 2000 et 2001 selon qu'elles ont plus ou moins de 20 salariés. Entre ces deux dates, la durée légale du travail est passée de 39 à 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés uniquement. De Coninck montre que l'emploi des entreprises ayant juste plus de 20 salariés, dont la durée légale du travail est donc passée à 35 heures, a crû moins vite que celui des entreprises situées juste sous ce seuil (1). Comme la plupart des entreprises de taille proche de 20 salariés n'ont pas signé d'accord prévu par les lois « Aubry » et n'ont donc pas bénéficié d'allègements de charges patronales, la moindre croissance de l'emploi des entreprises de plus de 20 salariés peut s'interpréter comme la conséquence d'un dispositif brut de réduction de temps de travail, non accompagné par des mesures visant à réduire le coût du travail. Cette étude indique donc que la RTT peut avoir des effets négatifs sur l'emploi lorsqu'elle n'est pas accompagnée par des aides financières. Ces résultats ne sont pas étonnants. Ils sont de même nature que ceux obtenus par Crépon et Kramarz (2002) pour le passage aux 39 heures réalisé en 1982 en France, et par Hunt (1999) pour les réductions négociées de la durée du travail menées à la fin des années 1980 en Allemagne. Ces deux études suggèrent, tout comme celle de De Coninck, que les réductions de la durée du travail opérées avec compensation salariale et sans allègement de charges sur les salaires ont un impact négatif sur l'emploi. L'évaluation de l'impact global des lois « Aubry » sur l'emploi reste donc difficile à établir, et le chiffre de 350 000 emplois créés avancé par l'article de Gubian *et al* constitue sans doute une borne supérieure de l'impact des dispositifs « Aubry » sur l'emploi (2).

Si les études s'accordent pour trouver des résultats positifs en matière d'emploi, le mécanisme y conduisant reste encore mal connu. L'ensemble des contributions souligne que la modération salariale et les allègements de charges patronales ont joué un rôle significatif. Sur ce point, les études de Crépon *et al.* et de Bunel apportent des éclairages nouveaux et originaux. En particulier, Crépon *et al.* estiment que les entreprises ayant

1. Il estime qu'une diminution de 10 % de la durée du travail réduit l'emploi de 2 % dans les entreprises de moins de 20 salariés.

2. Une évaluation globale est d'autant plus difficile à établir que l'impact de la RTT sur le secteur public, très mal connu, n'est pas pris en compte dans les contributions rassemblées dans ce numéro d'Économie et Statistique.

bénéficié des dispositifs « Aubry 1 » ont tiré parti de la RTT pour réduire leurs coûts de production unitaires, ce qui aurait ainsi pu contribuer au dynamisme de leur emploi. Les mécanismes de partage du travail ne semblent pas prépondérants dans ces évolutions. L'article de Philippe Askenazy, Catherine Bloch-London et Muriel Roger rappelle que la relance de la négociation salariale a favorisé la signature d'accords englobant à la fois les salaires, les conditions de travail, la durée du travail et l'emploi. L'emploi peut bénéficier de tels accords (3). Néanmoins, il ne semble pas exister, à ce jour, d'étude statistique permettant de connaître l'importance réelle de ce phénomène.

Un impact incertain sur les inégalités de conditions de travail et de vie

La mise en œuvre de la RTT s'est souvent réalisée grâce à un réaménagement du temps de travail. Cédric Afsa et Pierre Biscourp montrent que le processus d'aménagement et de réduction du temps de travail a affecté les rythmes de travail. Ils estiment que la proportion de salariés travaillant selon des rythmes cycliques ou irréguliers a crû d'environ cinq points de pourcentage dans les entreprises passées aux 35 heures. Les rythmes cycliques concernent essentiellement les non-cadres tandis que ce sont les cadres qui sont le plus affectés par la propagation des horaires irréguliers. La diversité des situations des salariés est au cœur des contributions d'Askenazy *et al.* et de celle de Gilbert Cette, Nicolas Dromel et Dominique Méda. L'article d'Askenazy *et al.* souligne que le bilan dressé par les salariés de leurs conditions de travail est partagé, puisqu'un quart d'entre eux déclarent avoir connu une amélioration globale de leurs conditions de travail, un autre quart une détérioration, la moitié ne signalant aucun changement. Les auteurs indiquent aussi que ce bilan partagé dissimule une hétérogénéité qui aurait contribué à accroître les inégalités dans la mesure où les mécontents se rencontrent essentiellement parmi les ouvrières et les employées non qualifiées, plus souvent affectées par une modulation du temps de travail. À l'inverse, c'est chez les femmes occupant un emploi de cadre que l'on trouve la plus forte proportion de personnes se déclarant satisfaites.

L'étude de Cette *et al.* montre, elle aussi, que le jugement des salariés sur la RTT dépend de leur situation personnelle. L'exploitation de l'enquête *RTT et Modes de vie* permet à ces auteurs d'analyser l'impact de la RTT sur la conciliation entre travail et vie familiale. Les résultats confirment ceux des autres études : les salariés plus qualifiés et mieux rémunérés portent un jugement plus favorable sur les conséquences de la RTT sur leurs conditions de vie. Par ailleurs, la RTT serait plus appréciée des personnes ayant des charges familiales lourdes. Ainsi, les femmes ouvrières ou employées non qualifiées, qui se déclarent moins satisfaites que la moyenne, sont cependant proportionnellement plus satisfaites que les autres femmes lorsqu'elles ont au moins un enfant de moins de 12 ans à charge.

Ces études sur les conditions de vie sont utilement complétées par la contribution de Pierre-Olivier Beffy et Nathalie Fourcade, qui estiment que la réduction du temps de travail a contribué à réduire le taux de croissance de la productivité du travail. Plus précisément, ces auteurs trouvent qu'une réduction de 10 % de la durée du travail se

3. Les modèles de négociations salariales indiquent que les négociations sur l'emploi et le salaire aboutissent à un niveau d'emploi supérieur à celui obtenu dans le cadre de négociations concernant uniquement le salaire (Cahuc et Zylberberg, 2004).

traduit par une diminution de 7 % de la productivité du travail par équivalent-temps plein (et donc par un accroissement de 3 % de la productivité horaire) dans le secteur marchand non agricole. Ainsi, l'arbitrage en faveur du temps libre mis en œuvre par la RTT se traduit par une moindre production marchande des actifs. Les conditions de vie s'en trouvent affectées : la RTT aménage plus de temps libre avec, en contrepartie, une moindre progression du pouvoir d'achat.

Pierre Cahuc
Université Paris-I
et Crest-Insee

BIBLIOGRAPHIE

Cahuc P. et d'Autume A. (1997), « Réduction de la durée du travail et emploi : une synthèse », dans *La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?*, pp. 87-143, Cahuc P. et Granier P. eds, Éditions Économica.

Cahuc P. et Zylberberg A. (2004), *Labor Economics*, MIT Press.

Crépon B. et Kramarz F. (2002), « Employed 40 hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Workweek Reduction in France », *Journal of Political Economy*, vol. 110, n° 6, pp. 1355-1389.

De Coninck R. (2004), « A Regression Discontinuity Analysis of the 35-hours Workweek in France », *mimeo*, Department of Economics, Chicago University.

Hunt J. (1999), « Has Work-Sharing Worked in Germany? », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, n° 1, pp. 117-148.
