

**LA RÉDUCTION NÉGOCIÉE DU TEMPS
DE TRAVAIL : BILAN 2000-2001**

Projet de rapport du Gouvernement au Parlement

La loi de réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 prévoit que le Gouvernement présente chaque année au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de l'allègement de cotisations sociales associé au passage à 35 heures (article 36 alinéa I).

C'est l'objet du présent rapport que de satisfaire à cette disposition.

Celui-ci se compose d'un jeu de dix fiches qui analysent les principaux aspects du processus de réduction du temps de travail en s'appuyant sur les données les plus récentes, relatives aux années 2000 et 2001.

Fiche 1

Données de cadrage

Cinq ans après le début du processus de réduction négociée du temps de travail, un peu plus de la moitié des salariés des secteurs concurrentiels travaillent dans des entreprises passées à 35 heures. L'inégale diffusion de la RTT selon le secteur et la taille d'entreprise ne résulte pas du seul calendrier fixé pour la baisse de la durée légale et les aides incitatives ; elle reflète aussi les contraintes propres aux petites entreprises ou à certaines activités.

À la fin de l'année 2001, 8,6 millions de personnes étaient employées dans des entreprises ayant procédé à une réduction négociée de la durée du travail, soit 53 % des salariés des secteurs concurrentiels et associatifs. Parmi celles-ci, 7,4 millions travaillaient à temps complet.

Tableau 1
Passage à 35 heures : populations concernées à fin 2001

Population active* 26,2 millions					
Actifs occupés* 23,9 millions					Chômeurs* 2,3 millions
Salariés* 21,3 millions					Non-salariés 2,6 millions
Salariés dans le champ des lois RTT** 16,2 millions				Salariés hors champ 5,1 millions	
Grandes entreprises** (> 20 salariés) 10,9 millions			Petites entreprises** 5,3 millions		
Salariés à temps complet 9,5 millions		Temps partiel 1,4 m	Temps complet 3,8 millions		Temps partiel 1,5 m
Salariés TC à 35 h*** 6,9 millions	Salariés TC à 39 h 2,6 millions	TP 35h 1,1		Salarié TC à 39 h 3,3 millions	TP 39h 1,4

* Données de l'Enquête Emploi de mars 2002, actifs occupés et chômeurs au sens du BIT

** Données de la base SIRENE 2000

*** Ensemble des salariés travaillant dans des établissements passés à 35 heures (base MASTS-URSSAF).

La montée en charge de la RTT était toutefois très inégale selon la taille d'entreprise : à la fin de l'année 2001, un peu plus de 90 % des salariés des entreprises de 200 salariés ou plus étaient à 35 heures, environ 40 % dans les entreprises de 21 à 49 salariés, et un peu moins de 10 % dans les entreprises de 20 salariés ou moins.

Sur l'ensemble des salariés à 35 heures à la fin de l'année 2001, 54 % avaient connu une réduction négociée de leur durée du travail avant 2000 (tableau 1). Parmi ceux-ci, la moitié appartenaient à une forte majorité d'entreprises ayant eu recours aux aides incitatives prévues par la loi de Robien et la première loi Aubry, et près de 30 % à une minorité d'entreprises de taille plus importante ayant passé des accords n'ouvrant pas droit aux bénéfices des aides. Avaient également réduit leur durée du travail au cours de cette période, les grandes entreprises nationales (EDF, GDF, La Poste...) qui ne pouvaient, du fait de la loi, bénéficier des allègements de cotisations sociales : elles employaient à elles seules 15 % des effectifs salariés passés à 35 heures avant 2000.

Parmi les entreprises ayant réduit la durée du travail après janvier 2000, on comptait une majorité d'unités de 20 salariés ou moins bénéficiant des aides incitatives ouvertes par la première loi Aubry (qui leur étaient accessibles jusqu'à fin 2001), et des entreprises de taille plus importante relevant du nouveau régime d'allègement fixé par la seconde loi. Les premières, dont le rythme de passage s'est accéléré durant l'année 2001, employaient seulement 8,5 % des effectifs passés à 35 heures au cours de cette période ; les secondes plus de 60 %. Durant cette deuxième phase, on a également observé l'apparition un nombre important d'entreprises qui, bien qu'ayant réduit leur durée du travail, ne bénéficiaient pas des aides, ne voulant pas y prétendre ou ne pouvant pas, en raison notamment de l'exigence d'un accord majoritaire. Ces entreprises regroupaient plus du quart des salariés passés à 35 heures en 2000 et 2001. Par ailleurs, selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), 20 % des entreprises bénéficiant des aides incitatives Robien ou Aubry ne profitent pas des aides Aubry 2.

Tableau 2
Entreprises et salariés : répartition selon la date de passage et le régime d'aide

	Avant juin 1998	De juin 1998 à décembre 1999					Depuis janvier 2000					Total
		Aide incitative	Accord sans aide incitative*	non aidés	Non éligibles	Total	Aide incitative	Aide structurelle	Accords non aidés	Non éligibles	Total	
Entreprises	1,7 %	18,4 %	4,7 %	1,3 %	0,0 %	26,1 %	39,3 %	30,1 %	4,4 %	ε	73,9 %	100,0 %
Salariés	3,8 %	24,2 %	15,9 %	1,9 %	8,2 %	54,0 %	3,9 %	29,3 %	12,3 %	0,5 %	46,0 %	100,0 %

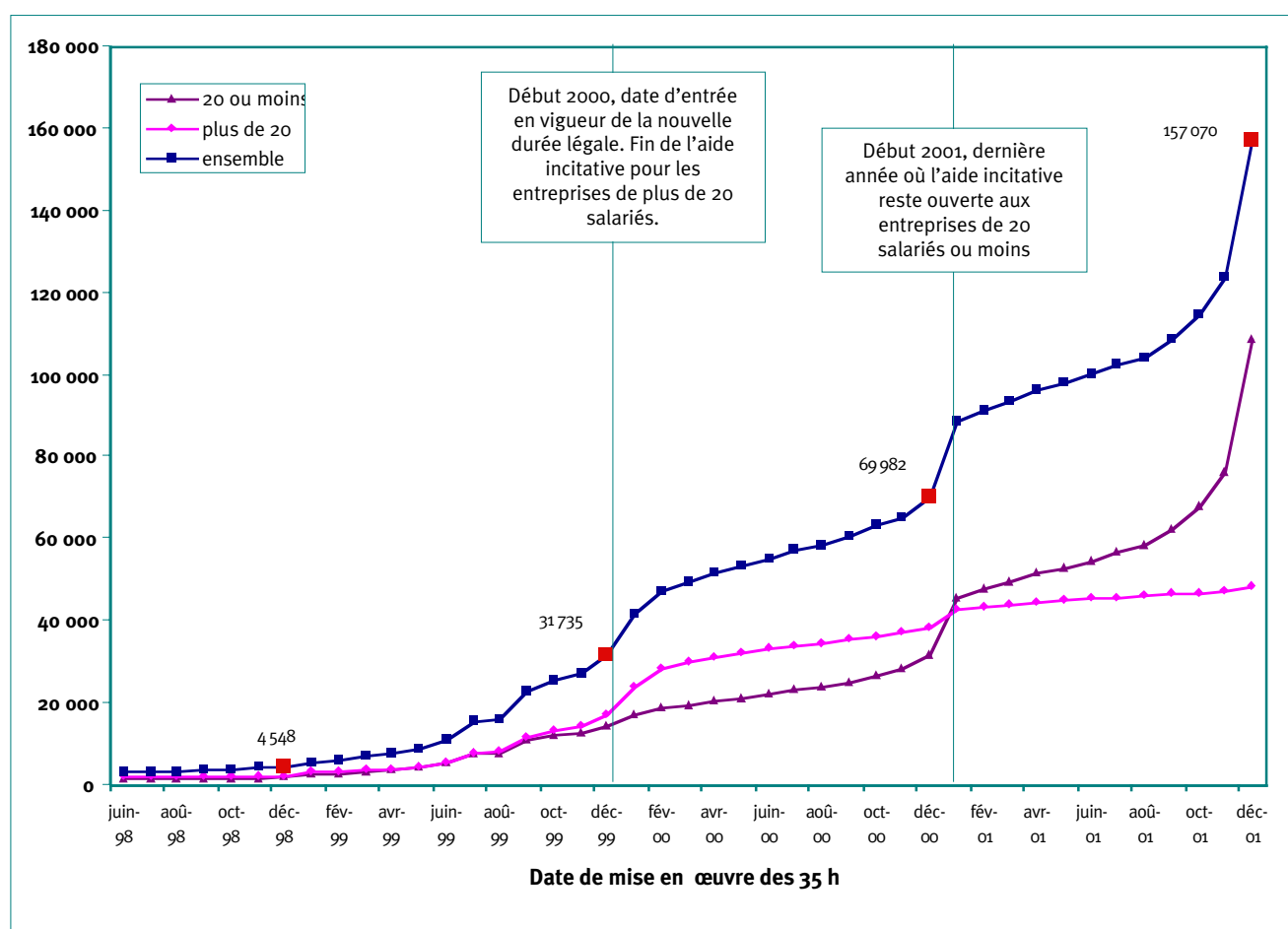
* puis aide structurelle à partir de 2000

Lecture : 39,3 % des entreprises passées à 35 heures après janvier 2000 employant 3,9 % des salariés ont bénéficié de l'aide incitative

Source : Base des déclarations d'allègement de cotisations sociales, Dares.

À la fin de l'année 2001, 70 % des entreprises ayant appliqué la réduction du temps de travail étaient des petites entreprises (20 salariés ou moins) qui n'employaient, par ailleurs, que 7 % des effectifs concernés (graphique 1). Ces dernières étaient en proportion moins nombreuses parmi les entreprises qui ont réduit le temps du travail avant 2000 (40 %) qu'après (80 %). En 2001 elles ont représenté 90 % des passages à 35 heures.

Graphique 1
Flux cumulé des entreprises passées à 35 heures selon leur taille

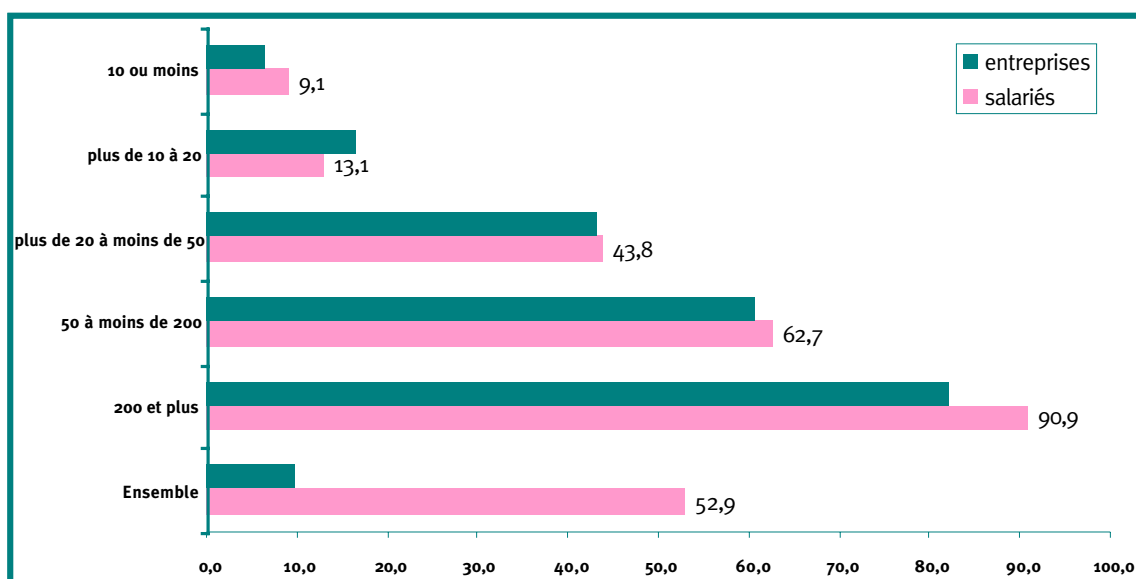


Lecture : 4 548 entreprises sont passées aux 35 heures fin 1998.

Source : Base des déclarations d'allègement de cotisations sociales (base MASTS-URSSAF)

10 % des entreprises employant 53 % des salariés sont au total passées à 35 heures avant la fin 2001. Cette proportion est très fortement liée à la taille des entreprises puisque 91 % des personnels des entreprises de 200 salariés et plus travaillent à 35 heures contre moins de 10 % dans celles de 10 salariés ou moins (graphique 2).

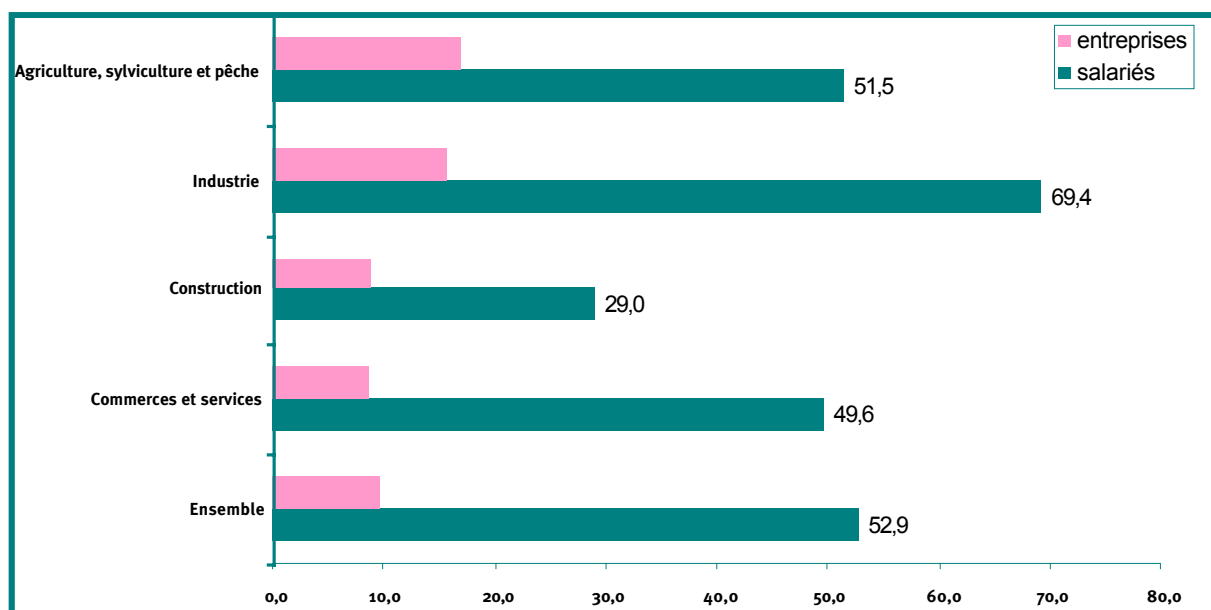
Graphique 2
Taux de passage aux 35 h par taille de l'entreprise



Lecture : 9,1 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou moins travaillent dans les établissements passés aux 35 h fin 2001.
Source : Base des déclarations d'allègement de cotisations sociales (base MASTS-URSSAF).

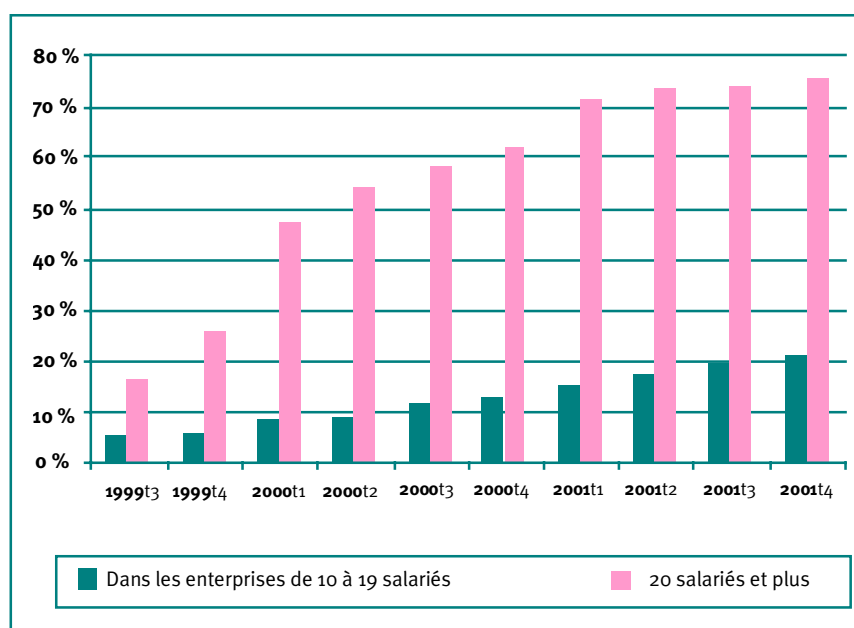
Logiques de taille et de secteur sont étroitement mêlées dans la propension des entreprises à passer aux 35 heures. On se bornera à noter que l'industrie, composée de plus grandes unités, connaît un taux de passage en termes d'entreprises et surtout de salariés (graphique 3) très supérieur à celui de la construction. Le secteur tertiaire, très composite et qui regroupe la majorité des entreprises et des salariés, se situe lui dans la moyenne.

Graphique 3
Taux de passage aux 35 h par secteur d'activité (NAF 4)



Lecture : 51,1% des salariés du secteur agriculture, sylviculture et pêche travaillent dans les établissements passés aux 35 h fin 2001.
Source : Base des déclarations d'allègement de cotisations sociales (base MASTS-URSSAF).

Graphique 4
Salariés à temps complet ayant une durée collective de 35 h ou moins



Source : ACEMO-Dares

Les sources statistiques sur le passage à 35 heures utilisées

1. Le fichier des demandes d'allègement URSSAF / DARES

La principale source spécifique utilisée pour le suivi de la RTT est la base constituée à partir des **demandes d'allègement** de cotisations sociales instaurées par la seconde loi de RTT de janvier 2000. Elle permet de repérer toutes les entreprises qui sollicitent l'allègement : au titre d'un cumul avec les aides incitatives de la première loi de RTT pour les unités « anticipatrices », ou d'un passage aux 35 heures sans aide incitative avant ou après 2000 ouvrant le seul bénéfice de cet allègement. Le dépôt de cette déclaration auprès des URSSAF (ou des autres organismes de recouvrement des cotisations sociales) est obligatoire pour pouvoir bénéficier des exonérations. Le fichier constitué par la DARES à partir de ces déclarations recense toutes les demandes, y compris celles des entreprises affiliées à la Mutualité Sociale Agricole, des entreprises déjà à 35 heures avant juin 1998 (notamment dans le cadre de la loi Robien), ou des entreprises passées à 35 heures en application directe d'un accord de branche. L'information disponible porte sur l'ensemble des salariés de l'établissement demandeur (y compris les salariés à temps partiel et les cadres), après appariement avec la base de données SIRENE.

2. Les bordereaux URSSAF / ACOSS

Il s'agit des bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) produits par les cotisants du Régime général, et recensés par l'ACOSS, dans lesquels chaque mesure d'allègement de cotisations sociales (et notamment les aides « Robien », « Aubry I » et « Aubry II ») est distinguée. Ils recensent donc toutes les entreprises bénéficiant de ces allègements, y compris celles déjà à 35 heures avant juin 1998 et celles passées à 35 heures en application directe d'un accord de branche. En revanche, les entreprises non éligibles à l'aide ou affiliées à la MSA sont exclues. L'information disponible porte sur l'ensemble des salariés de l'établissement demandeur.

3. L'enquête ACEMO

L'enquête trimestrielle ACEMO de la DARES est réalisée auprès des entreprises de 10 salariés ou plus dans les secteurs concurrentiels non agricoles. Elle fournit des informations sur les effectifs des établissements, les salaires de base, les différentes durées collectives hebdomadaires du travail, et les causes de leur variation. La durée collective est une durée offerte, correspondant à l'horaire affiché ; lorsque son mode de décompte a été modifié, à l'occasion de la mise en place de la RTT, son évolution dans l'enquête peut être différente de la baisse effective (cf. fiche n°4). Chacune des enquêtes porte sur 20 000 à 30 000 établissements ou entreprises pour lesquels les principaux indicateurs sont renseignés. Elles sont exhaustives pour les entreprises de plus de 100 salariés et par sondage pour les entreprises de 10 à 99 salariés. Elles ne permettent pas de distinguer suivant le type d'aide reçue au titre de la RTT.

Selon le fichier des demandes d'allègement, fin 2001, 76% des salariés travaillaient dans une entreprise de plus de 20 salariés ayant mis en œuvre la réduction du temps de travail contre 10% dans les moins de 20. Selon l'enquête Acemo, en se limitant au seul temps complet, ces chiffres sont respectivement de 76% et de 16% (Graphique 3).

Fiche 2

La négociation de la réduction du temps de travail

Conformément aux intentions du législateur, le passage aux 35 heures légales s'est très largement appuyé sur la négociation d'entreprise, qui a connu depuis 1998 une ampleur inédite avec plus de 35 000 accords conclus chaque année. Dans les petites entreprises sans délégué syndical, cet essor doit beaucoup à la nouvelle procédure du mandatement, devenue le mode le plus fréquent de négociation. Cependant la négociation de branche n'a pas été en reste : elle a notamment permis qu'après 2000 les petites entreprises réduisent et aménagent en grande majorité le temps de travail par la voie de « l'accès direct ».

Avant 2000, le mode d'accès privilégié à la RTT était l'accord d'entreprise, souvent signé par un salarié mandaté, du fait de la prédominance des entreprises de moins de 20 salariés (7 sur 10 – tableau 2). À l'inverse, moins d'une de ces entreprises sur quatre passait à 35 heures en application directe d'un accord de branche car un nombre limité de branches avaient alors négocié de tels accords. Après 2000, la proportion s'inverse : plus de six passages sur dix se sont effectués selon cette procédure, avec une forte accélération en 2001 (3 passages sur 4), tenant à la montée en charge de la RTT dans les très petites entreprises (tableau 2).

Tableau 1
Modes d'accès à la RTT à la fin 2001

% lignes	Accord d'entreprise		Application directe		Nombre d'entreprises	
	Avant 2000	Après 2000	Avant 2000	Après 2000	Avant 2000	Après 2000
20 et moins	68,6 %	26,6 %	31,4 %	73,4 %	14 667	89 477
+ de 20 à moins de 50	84,9 %	58,0 %	15,1 %	42,0 %	11 927	13 388
50 et +	100,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	10 747	10 840
Nombre d'entreprises	30 361	41 516	6 980	72 189	37 341	113 705

Lecture : sur 14 667 entreprises de 20 salariés et moins passées à 35 heures avant 2000, 68,6 % l'avaient fait par accord d'entreprise et 31,4 % par application directe d'un accord de branche

Source : Base des déclarations d'allègement de cotisations sociales, Dares.

Toujours fortement marquée par le thème de la réduction de la durée du travail, la négociation d'entreprise s'est maintenue à un niveau très élevé en 2001, comparable à celui des deux années précédentes (plus de 35 000 accords chaque année) et ce, malgré l'accélération des passages à 35 heures par accès direct. Ces accords ont été signés par plus de 20 000 entreprises et ont concerné plus d'un salarié sur cinq. Comme il s'agit majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (58 %), plus de six textes de RTT sur dix ont été négociés par un salarié mandaté.

En cas de mandatement, la CFDT est le premier syndicat signataire avant comme après 2000 (plus de 4 accords sur 10) devant la CGT-FO en 2000 et la CFTC après 2000. Lorsque l'accord est négocié par un ou plusieurs délégués syndicaux, elle reste en première place et signe la moitié des accords, devant la CGT (tableau 2).

La propension à signer des syndicats présents dans l'entreprise, varie de 86 et 96 %, diminuant légèrement après 2000, sauf pour la CFTC. En 2000, la CFDT et CGT signent plus fréquemment lorsque l'accord comporte des engagements en termes d'emploi.

Tableau 2
Accords de RTT selon les syndicats signataires ou mandants

En %	CFDT	CGT	CGT-FO	CFTC	CGC
Accords signés par délégué syndical : taux de signature*					
avant 2000	54,5	37,9	22,4	27,5	18,5
après 2000	50,3	41,7	30,5	21,1	21,5
Accords signés par salarié mandaté : taux de signature*					
avant 2000	44,4	15,7	23,6	12,8	2,7
après 2000	41,1	15,5	16,3	24,8	2,9
Propension à signer des délégués syndicaux**					
avant 2000	96,2	86,4	95,2	88,9	94,5
après 2000	93,5	85,8	90,7	93,5	93,2

Note de lecture :

* 54,5 % des accords sont signés par un délégué CFDT, 37,9 % par un délégué CGT. Plusieurs délégués syndicaux pouvant avoir signé le même accord, la somme est supérieure à 100.

** La CFDT signe 96,2 % des accords lorsqu'elle est présente dans l'entreprise, la CGT 86,4 %.

Source : Base des accords d'entreprises ou d'établissements, Dares.

Fiche 3

Diversification et flexibilité des temps de travail

En contrepartie de la baisse de la durée légale, les deux lois de réduction du temps de travail ont ouvert l'éventail des organisations temporelles. Les négociateurs ont largement puisé dans ces nouvelles possibilités : nombreuses sont les entreprises où la réduction du temps de travail prend des formes multiples selon les catégories ou les services, avec une préférence marquée pour la réduction sous forme de « jours de RTT » sur l'année ou de journées ou demi-journées sur la semaine ou la quinzaine. L'usage de la modulation s'est en outre largement répandu avec le passage à 35 heures, dotant les entreprises de nouvelles marges de flexibilité interne.

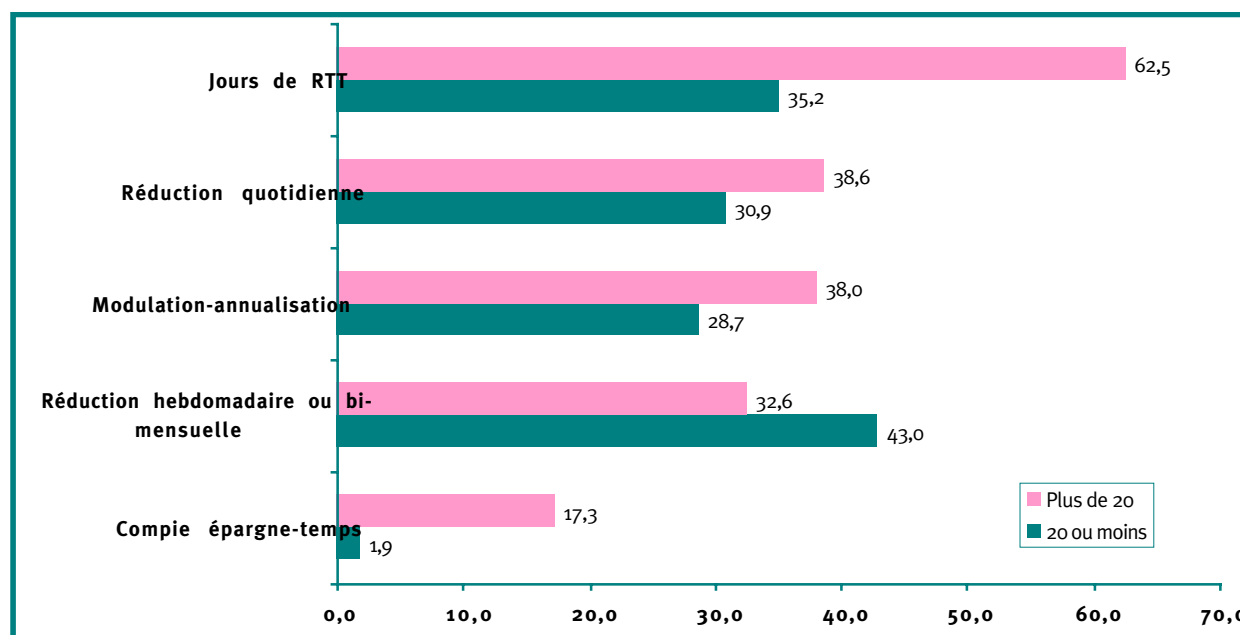
Les modalités de réduction du temps de travail adoptées

Plus de la moitié des établissements passés à 35 heures en 2000 n'ont adopté qu'une seule modalité de RTT et la proportion atteint 70 % dans les établissements appartenant à des entreprises de 20 salariés ou moins.

Dans la moitié des établissements et pour trois salariés non cadres sur cinq, la RTT s'est opérée sous forme de jours de repos supplémentaires sur l'année (« jours de RTT »). Cette modalité est plus fréquente dans les grandes entreprises : elle concerne plus des trois quarts des salariés dans les entreprises de 500 salariés et plus, mais seulement la moitié entre 20 à 500 salariés et un tiers en dessous de 20 salariés (graphique 1).

Graphique 1

Répartition des salariés (non-cadres) concernés en 2000 selon la modalité de réduction du temps de travail et la taille de l'entreprise (en %)



Note : La somme dépasse 100 car les établissements peuvent cumuler plusieurs modalités.

Lecture : 62,5% des non-cadres des entreprises de plus de 20 salariés passées aux 35 h en 2000 sont dans les établissements qui ont réduit la durée du travail par l'attribution des jours de RTT.

Source : enquête « modalités sur le passage à 35 heures en 2000 ». Dares

En revanche, dans les petites entreprises c'est la réduction par demi-journée hebdomadaire ou par journée bi-mensuelle qui a prévalu, et plus souvent en cas d'accord d'entreprise que d'accès direct. Au total, cette modalité concerne près de deux salariés passés à 35 heures en 2000 sur cinq.

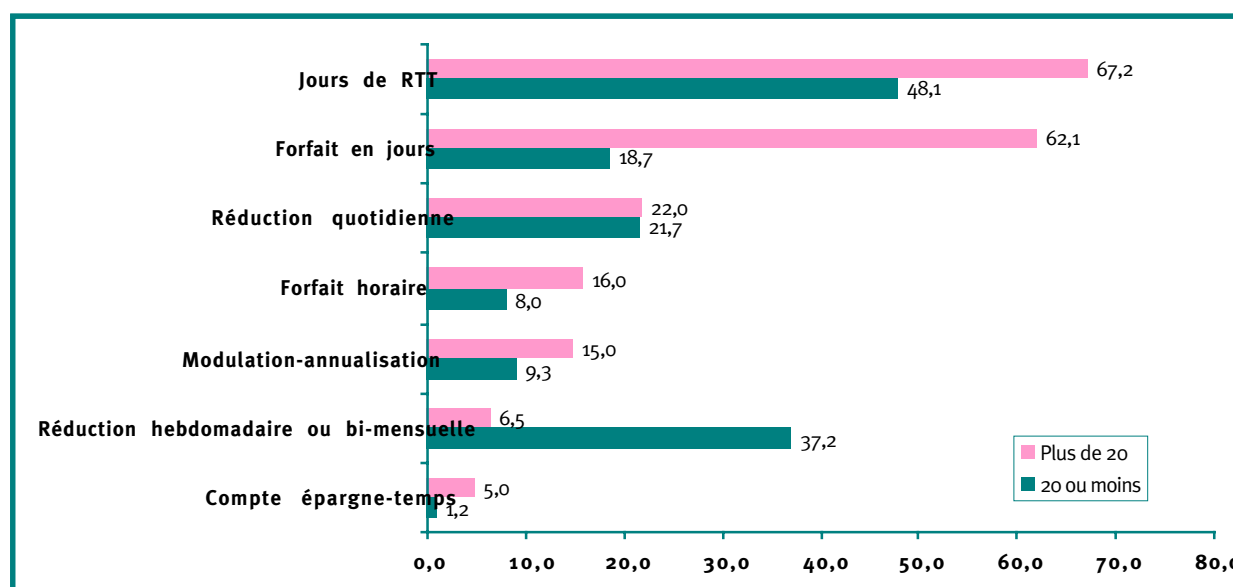
38% des salariés voient leur durée du travail réduite sous forme d'une modulation de la durée du travail, c'est à dire par l'alternance de périodes hautes et basses, la durée ne devant pas excéder 35 heures en moyenne ou 1 600 sur l'année. Dans la construction, c'est la modalité prédominante (72 %). Toutefois, pour 68 % des salariés, la modulation est combinée à d'autres modalités de RTT, principalement à des jours de RTT qui sont alors positionnés en période basse.

Plus rare (14 % des salariés), le compte épargne-temps a surtout été négocié dans les grandes entreprises (où il concerne 17 % des non cadres), toujours associé à une autre modalité, comme la réduction quotidienne ou l'attribution de jours de RTT.

Pour les cadres, l'attribution de jours de RTT est encore plus répandue (67 %), surtout dans les grandes entreprises (graphique 5). Le forfait jour arrive en seconde position et concerne trois cadres sur cinq. C'est dans les entreprises à forte proportion de cadres et notamment les grandes unités industrielles que cette modalité est la plus appliquée. La durée moyenne de travail pour les cadres au forfait est alors de 212 jours, soit 5 de moins que le maximum légal. Elle est inférieure dans les services et supérieure dans l'industrie.

Graphique 2

Cadres concernés en 2000 par type de RTT, selon la taille de l'entreprise en%



Note : La somme dépasse 100 car les établissements peuvent cumuler plusieurs modalités.

Lecture : 67,2 % des cadres des entreprises de plus de 20 salariés passées aux 35 h en 2000 sont dans les établissements qui ont réduit la durée du travail par l'attribution des jours de RTT.

Source : enquête « modalités sur le passage à 35 heures en 2000 ».

Le cas des salariés à temps partiel a été abordé 7 fois sur 10 dans les entreprises passées à 35 heures depuis 2000, contre 6 sur 10 auparavant. Toutes les situations peuvent alors se rencontrer : passage à temps complet, maintien à temps partiel tout 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 (voir fiche 6).

Flexibilité accrue des horaires, dans les textes et dans la pratique

La RTT a été l'occasion pour beaucoup d'entreprises de mettre en place la modulation du temps de travail afin d'adapter les horaires des salariés aux fluctuations conjoncturelles ou imprévisibles d'activité, sans devoir recourir aux heures supplémentaires. Alors que ce dispositif existait depuis 1982 et avait été assoupli au fil des années (loi Delebarre de 1986, Seguin de 1987, puis loi quinquennale pour l'emploi de 1993), son application demeurait exceptionnelle : en 1994, seules 8 % des entreprises de dix salariés et plus déclaraient avoir négocié un accord de modulation, et seulement 4 % l'avoir mis en œuvre.¹ Les lois de réduction du temps de travail lui donnent une nouvelle et forte impulsion puisque dès la fin 1999, la flexibilité du temps de travail s'étend rapidement avec 23 % d'entreprises ayant négocié un accord de modulation et 20% l'ayant appliquée.

En 2000, 28% des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 10 salariés ayant mis en place la modulation du temps de travail et, dans les entreprises ayant réduit la durée du travail, cette proportion atteint 35 %.

Trois établissements sur dix sont passés à 35 heures en 2000² en prévoyant de moduler le temps de travail. Dans la moitié des cas l'amplitude de la modulation se situe entre 10 et 25 heures, pour une moyenne de 19 heures. Plus de la moitié des établissements ont fixé le délai de prévenance à son niveau légal de 7 jours. Cependant il n'est pas rare qu'il soit fixé plus haut, aussi le délai moyen est-il de 11 jours.

Interrogés sur l'usage effectif de la modulation³, les responsables d'établissements à 35 heures fin 2000 déclarent que ce dispositif a concerné la moitié de leurs salariés. Mais quatre établissements sur dix ont mis en pratique la modulation au cours des douze derniers mois, qui s'est appliquée à environ 20 % de leurs salariés. Quand elle est effectivement appliquée, neuf périodes hautes et basses alternent en moyenne au cours de l'année. Les plus grands établissements se distinguent très nettement des autres avec un nombre moyen de 15 périodes.

¹ Source : enquête spécifique ACEMO 1994, Dares

² Source : enquête « modalités de passage à 35 heures », Dares.

³ Source : enquête menée en face à face par la Dares fin 2000 et début 2001 auprès d'un millier de chefs d'entreprise ayant décidé de passer à 35 heures.

Fiche 4

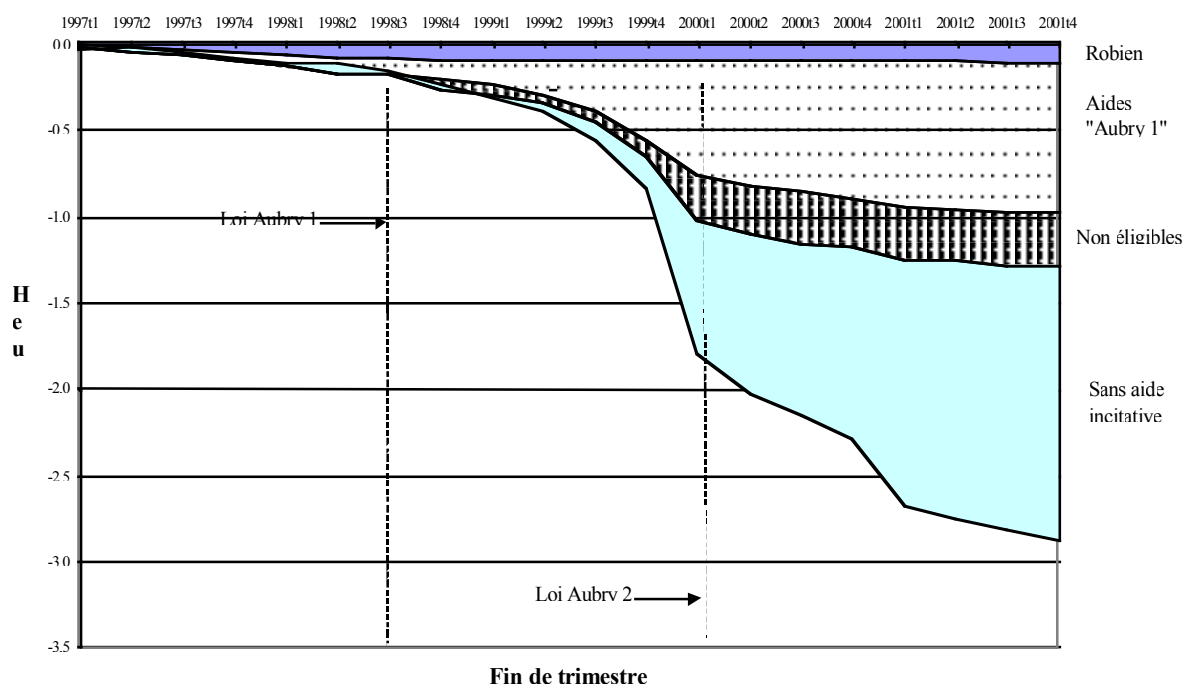
Évolution de la durée du travail

La durée collective affichée des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus a diminué de 2,9 heures entre fin 1996 et fin 2001, soit une baisse de 7,5 %. Au dernier trimestre de 2001, elle s'établit ainsi à 36 heures. La baisse effective de la durée hebdomadaire est toutefois un peu moindre : contrairement aux entreprises ayant bénéficié des aides incitatives, les autres entreprises pouvaient modifier le mode de décompte des heures travaillées pour se conformer à la nouvelle durée légale. Pour ces entreprises, la baisse effective n'est pas de 10 % mais de 8 %.

1. La durée collective : une baisse de près de trois heures depuis fin 1996

La durée hebdomadaire collective affichée des salariés à temps complet de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus a baissé de 2,9 heures entre fin 1996 et fin 2001, soit une réduction de 7,5 %. Au dernier trimestre 2001, elle s'établit ainsi à 36 heures.

Graphique 1
Contributions aux baisses de l'indicateur de la durée collective



Lecture : entre le 1^{er} trimestre 1997 et le 4^e trimestre 2001, la durée collective moyenne des salariés des entreprises de 10 salariés et plus a diminué de 2,9 heures. Les entreprises « Robien » ont contribué pour 0,1 heure à cette baisse, les entreprises sans aide incitative pour 1,6 heure.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés et plus.

Source : ACEMO, données rapprochées des fichiers Robien, Aubry1 et Aubry 2, Dares

La baisse de 39 à 35 heures de la durée collective dans le cadre de la loi *Robien*, entre juin 1996 et juin 1998, n'a contribué que pour 0,1 heure à cette diminution (graphique 1). Puis les établissements qui ont signé des accords jusqu'à la fin de l'année 1999, dans le cadre de l'aide incitative de la première loi *Aubry*, y ont participé pour 0,9 heure. Les grandes entreprises nationales, non éligibles aux aides, mais qui ont réduit pour la plupart leur durée du travail dès 1999 y ont contribué pour environ 0,3 heure. Enfin, les établissements éligibles à l'aide incitative qui ont réduit le temps de travail avant le 1^{er} janvier 2000 sans la demander, et ceux qui sont passés à 35 heures depuis cette date, sont à l'origine de la plus grande part de la réduction (1,6 heure).

2. Mode de décompte et baisse effective de la durée : - 8% en moyenne pour les établissements passés à 35 heures dans le cadre de la seconde loi *Aubry*

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides incitatives de la loi *Robien* ou de la première loi *Aubry* devaient réduire leur durée du travail à mode de décompte constant. Mais la première loi *Aubry* avait redéfini le mode de décompte de la durée du travail en requalifiant le statut juridique de certaines périodes (temps de pause, temps d'habillage ou de transport, astreintes). En conséquence, dans les accords de RTT s'inscrivant dans le cadre de la seconde loi *Aubry* et ceux, antérieurs, ne visant pas l'aide incitative, la conformité à la nouvelle durée légale du travail a pu être obtenue moyennant une baisse de la durée effective du travail inférieure à 4 heures.

Dans les entreprises non éligibles ou non aidées de manière incitative qui ont anticipé la baisse de la durée légale en signant un accord dès 1999, le passage de 39 à 35 heures a correspondu ainsi à une baisse effective moyenne de 6,4 %, contre un peu plus de 10% dans celles bénéficiant des aides incitatives.

Quant aux établissements passés à 35 heures en 2000, 18% ont exclu du décompte des pauses préalablement incluses⁴. La baisse moyenne de la durée du travail y est alors de 6,8% contre 9% dans ceux qui ont procédé à décompte constant, si bien qu'au total, la baisse effective de la durée du travail est estimée à un peu plus de 8 % pour les établissements passés à 35 heures dans le cadre de la seconde loi *Aubry*.

⁴ Il est plus difficile de chiffrer la fréquence de la pratique consistant à décompter au titre de la RTT des jours précédemment accordés.

Fiche 5

Réduction du temps de travail et heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires diminue avec la réduction du temps de travail. Mais c'est surtout vrai là où elles avaient un caractère structurel. En cas d'usage conjoncturel, tout dépend de la façon dont les différents outils de flexibilité du temps de travail se combinent. Au total les heures supplémentaires restent nombreuses : en 2000 un salarié sur dix en a effectué plus de 130 par an.

La diversité des pratiques déclaratives des entreprises rend difficile l'estimation du nombre d'heures supplémentaires. On dispose cependant d'indicateurs d'évolution et de comparaison selon les types d'entreprises.

Le recours aux heures supplémentaires baisse avec le passage à 35 heures.

Les enquêtes trimestrielles ACEMO montrent ainsi que la mise en œuvre des 35 heures s'est accompagnée d'une diminution du nombre d'heures supplémentaires, un peu plus marquée pour les entreprises ayant bénéficié des aides incitatives (graphique 1) que pour les autres (graphique 2). Le moindre recours aux heures supplémentaires des entreprises passées à 35 heures est toutefois plus net si on les compare aux entreprises restées à 39 heures à taille et secteur d'activité comparables. Cette évolution peut s'expliquer en partie par la mise en place d'un système de modulation de la durée du travail.

L'enquête ACEMO annuelle permet d'affiner l'analyse. En 2000, dans les entreprises de plus de 20 salariés, près de 30 % des salariés ont fait en moyenne 55 heures supplémentaires. Mais cette moyenne recouvre des pratiques différenciées : 60 % des salariés travaillent dans une entreprise où la pratique d'heures supplémentaires est faible. 13 % appartiennent à une entreprise où les heures supplémentaires sont structurelles, c'est-à-dire qu'elles sont réalisées collectivement, une majorité de salariés en effectuant chacun un volume important. À l'opposé, 10 % des salariés sont employés dans une entreprise où les heures supplémentaires sont conjoncturelles, c'est-à-dire qu'une minorité de salariés réalisent un volume important d'heures supplémentaires pour faire face à des surcroûts d'activité. Enfin, situation intermédiaire entre ces deux derniers cas, 17 % des salariés sont concernés par le recours à des heures supplémentaires collectives mais d'un faible volume.

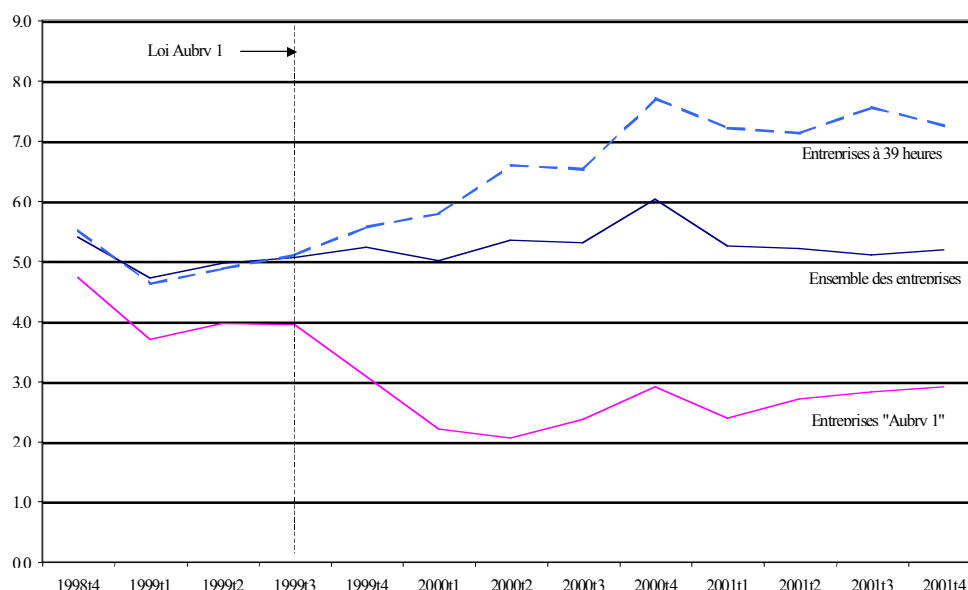
Le passage à 35 heures réduit surtout les heures supplémentaires structurelles, et la modulation les heures conjoncturelles

Le passage à 35 heures réduit la pratique des heures supplémentaires structurelles, en particulier dans les entreprises qui bénéficient de l'allègement structurel, conditionné par une baisse effective de la durée du travail à 35 heures. Mais il ne permet pas en soi de réduire les heures supplémentaires conjoncturelles, effectuées pour faire face à un surcroît d'activité.

Toutefois, dans les entreprises ayant anticipé l'abaissement de la durée légale les heures supplémentaires conjoncturelles sont moins fréquentes. Ces entreprises ont en effet généralement procédé à d'importantes réorganisations du travail et du temps de travail.

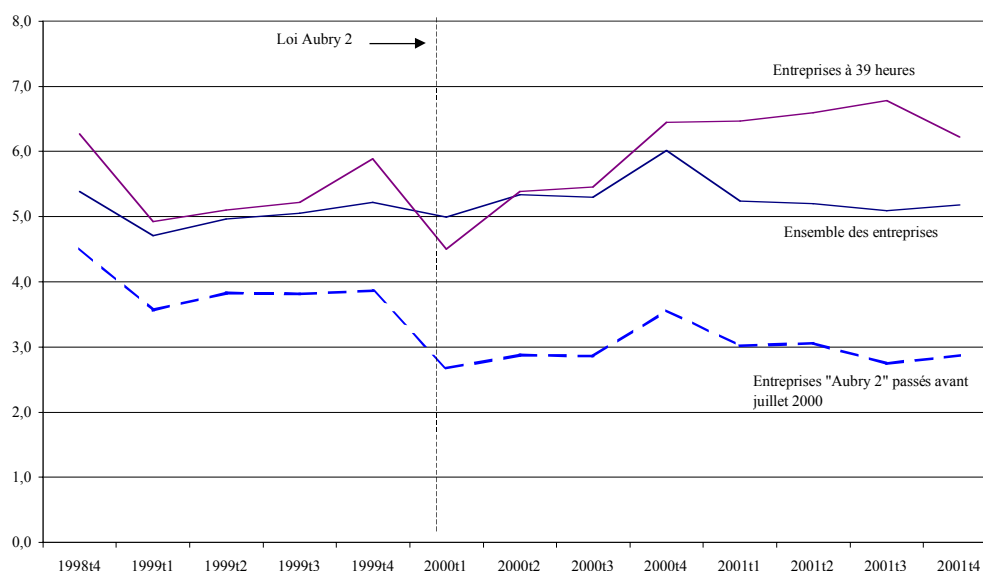
Heures supplémentaires déclarées par salarié à temps complet (champ constant)

Graphique 1 - Dispositif Aubry 1



Lecture : Au cours du dernier trimestre 2001, les salariés à temps complet des entreprises « Aubry 1 » de 10 salariés et plus ont effectué en moyenne 3 heures supplémentaires chacun. Dans l'ensemble des entreprises, la moyenne est de 5 heures. À structure identique aux entreprises « Aubry 1 » en terme de taille et secteur d'activité, les salariés à temps complet des entreprises à 39 heures en ont effectué 7 (les entreprises de plus de 20 salariés restées à 39 heures semblent déclarer comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la 39^e heure et non à partir de la 36^e).

Graphique 2 -Dispositif Aubry 2



Lecture : Au cours du dernier trimestre 2001, les salariés à temps complet des entreprises « Aubry 2 » de 10 salariés et plus passé à 35 heures avant fin juin 2000 ont effectué en moyenne 3 heures supplémentaires chacun. Dans l'ensemble des entreprises, la moyenne est de 5 heures. A structure identique aux entreprises « Aubry 2 » en terme de taille et secteur d'activité, les salariés à temps complet des entreprises à 39 heures en ont effectué 6.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés et plus.

Source : ACEMO, données rapprochées des fichiers Robien, Aubry1 et Aubry 2, Dares

En outre les différents instruments de flexibilité du temps de travail se combinent : le temps partiel est souvent utilisé de manière complémentaire aux heures supplémentaires conjoncturelles effectuées par les salariés à temps complet pour ajuster le temps de travail aux pics d'activité. La modulation du temps de travail paraît au contraire s'y substituer. La pratique d'heures supplémentaires structurelles, quant à elle, est réduite lorsque la modulation et le temps partiel sont utilisés de manière combinée.

Un salarié sur dix a effectué plus de 130 heures supplémentaires en 2000

Dans ces mêmes entreprises de plus de 20 salariés, une personne sur dix a effectué en 2000, un volume annuel d'heures supplémentaires supérieur à 130 heures. Toutefois, le contingent légal n'a été une contrainte que pour une très faible proportion, puisqu'en 2000 les 36^{ème} et 37^{ème} heures travaillées ne s'imputent pas sur le contingent⁵.

La proportion de salariés ayant effectué plus de 130 heures supplémentaires est plus élevée dans l'automobile (13 %) et la construction (11 %). Elle dépasse un salarié sur cinq dans les transports, où le contingent légal est supérieur à 130 heures, et un sur quatre dans les services aux entreprises. Ce dernier secteur comprend en particulier les activités informatiques dans lesquelles le contingent légal avait été temporairement relevé à la fin de l'année 1999 et au début de l'année 2000 en raison du « passage à l'an 2000 ».

⁵ Sur la base de 45 semaines travaillées, un salarié peut effectuer en 2000 jusqu'à 220 heures supplémentaires avant d'atteindre le contingent (2*45=90 heures supplémentaires non imputées + 130). De plus, certaines des heures supplémentaires déclarées dans l'enquête ont pu être compensées intégralement (paiement + bonification) sous forme de repos, auquel cas elles ne s'imputent pas non plus sur le contingent.

Fiche 6

Les effets de la RTT sur la durée du travail des salariés à temps partiel

Le recul du travail à temps partiel observé depuis 1998 ne tient que pour partie à la réduction du temps de travail : celle-ci a favorisé seulement le passage à temps complet des salariés qui travaillaient entre 20 et 30 heures par semaine. Parmi ceux qui dans les entreprises passées à 35 heures restent à temps partiel, la plupart voient leur temps de travail inchangé. Les autres le réduisent nettement plus souvent qu'ils ne l'augmentent.

Depuis 1998, le temps partiel diminue, en particulier lorsqu'il est subi

La proportion de salariés à temps partiel, en forte croissance depuis 1992, recule légèrement depuis 1998 pour revenir à 14,1 % en mars 2002 dans le champ des lois de réduction du temps de travail. De même, la part des salariés à temps partiel qui déclarent vouloir travailler davantage (temps partiel « subi ») a baissé de 9 points depuis 1997. Néanmoins, en 2002, le temps partiel « subi » concerne encore 35 % des salariés à temps partiel, dont une forte proportion (77 %) souhaite un emploi à temps complet plutôt qu'un simple allongement de son temps partiel. Le temps partiel subi est plus répandu parmi les titulaires d'emplois de durée courte, les bas salaires et les activités tertiaires.

Des passages plus fréquents à temps complet, liés pour partie seulement aux 35 heures

Un salarié à temps partiel sur cinq est passé à temps complet entre 2000 et 2001 (tableau 1) mais la proportion est plus élevée dans les entreprises passées à 35 heures au cours de la période que dans les autres (24 % contre 19 %). Et l'écart est plus important entre les deux catégories d'entreprises pour les salariés à temps partiel qui aspiraient à passer à temps complet (45 % contre 29 %). Mais cette différence s'explique en grande partie par des durées de temps partiel plus longues dans les entreprises passées à 35 heures que dans les autres¹. Avec ou sans RTT, les temps partiels longs débouchent en effet plus souvent sur un emploi à temps complet l'année suivante.

Toutes choses égales par ailleurs, la RTT augmente néanmoins la probabilité de passer à temps complet, mais seulement pour les salariés dont la durée est comprise entre 20 et 29 heures par semaine. Au-delà de 30 heures, c'est au contraire dans les entreprises restées à 39 heures que la transformation en temps complet est la plus fréquente.

Outre le fait que les entreprises passant à 35 heures embauchent plus souvent à temps complet que les autres, la baisse récente du taux global de temps partiel peut ainsi être attribuée pour partie à des transitions vers le temps complet rendues plus fréquentes par la RTT pour les temps partiels de durée intermédiaire.

1 Les temps partiels courts sont caractéristiques des emplois du commerce, du nettoyage et de la restauration. Or, ces secteurs sont sous-représentés dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001 par rapport à leur poids dans l'économie. Ce qui explique que les temps partiels longs y soient au contraire sur-représentés.

Le passage à 35 heures s'accompagne d'une baisse de la durée des temps partiels, par ailleurs en hausse dans les entreprises qui restent à 39 heures

Pour les salariés restés à temps partiel, la durée du travail baisse plus fréquemment dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001 que dans celles restées à 39 heures (36 % contre 21 %). Plus rare dans les entreprises restées à 39 heures, la réduction y est cependant souvent de plus grande ampleur.

Tableau 1
Évolution de la situation d'emploi des salariés à temps partiel entre 2000 et 2001
selon la situation de l'entreprise par rapport aux 35 heures en %

	Taux de passage à temps complet entre 2000 et 2001	Évolution de la durée pour les salariés restés à temps partiel entre 2000 et 2001			
		Durée en baisse	Pas de variation	Durée en hausse	
entreprise encore à 39h en 2001	19	21	51	28	100
entreprise passée à 35h entre 2000 et 2001	24	36	42	22	100
entreprise passée à 35h entre 1999 et 2000	20	26	47	27	100
entreprise passée à 35h avant 1999*	18	32	32	36	100
ensemble	21	24	48	28	100

Source : enquêtes Emploi de l'Insee, calculs Dares.

Lire ainsi : Dans les entreprises passées à 35 heures entre 2000 et 2001, 24% des salariés à temps partiel en 2000 occupent un emploi à temps complet en 2001, contre 19 % dans les entreprises encore à 39 heures en 2001.

* Les salariés de ces entreprises sont peu nombreux dans l'échantillon étudié. Les résultats doivent donc être interprétés avec prudence.

Inversement, la hausse de la durée du travail des salariés demeurant à temps partiel est plus rare dans les entreprises passées à 35 heures (22 % contre 28 %). Lorsque la durée ne varie pas, il s'agit pour une bonne part de salariés que l'accord initial de RTT n'a pas inclus dans son champ².

Au total, le second mouvement (réduction du nombre d'heures) l'emporte sur le premier (passage à temps complet), si bien que la RTT joue dans le sens d'une baisse de la durée du travail des salariés à temps partiel.

² Ces résultats diffèrent, sans toutefois les infirmer, de ceux de l'enquête « Modalités de passage à 35 heures en 2000 » de la Dares, qui ne porte que sur les modifications explicitement prévues dans les entreprises lors du passage à 35 heures. À l'occasion de la RTT, la durée n'est pas modifiée pour 45 % des salariés à temps partiel, elle baisse pour 41 %, le plus souvent dans la même proportion que les salariés à temps complet, et elle s'allonge pour 14 %, dont un passage à temps complet pour 9 %.

Fiche 7

Les effets de la réduction du temps de travail sur les salaires

La loi « Aubry 2 » a mis en place un système transitoire de garantie de rémunération mensuelle pour les salariés rémunérés au SMIC au moment de la réduction du temps de travail (ce système transitoire et les scénarios de sortie font l'objet d'un rapport spécifique). En pratique, la réduction du temps de travail ne s'est généralement pas traduite par une diminution des salaires, quelle que soit la catégorie de salariés, et y compris dans les entreprises passées à 35 heures avant la mise en place du système des garanties légales. En contrepartie, les entreprises ont négocié une modération salariale qui, associée aux gains de productivité attendus et aux aides de l'Etat, devait permettre d'absorber la hausse du coût du travail induit. Les accords de modération concernent 70% des salariés dans les entreprises ayant bénéficié des aides incitatives « Aubry » et 47% dans les entreprises n'ayant pas bénéficié de ces aides.

1. La compensation et la modération salariales prévues par les accords

En 2000, plus encore que les années précédentes, l'abaissement de la durée du travail n'entraîne que très rarement une diminution des salaires. En effet, la rémunération de base est intégralement compensée sous forme d'une hausse de salaire horaire, ou d'une prime spécifique, pour 98 % des salariés passés à 35 heures en 2000, contre 92 % avant 2000. La compensation de la rémunération s'accompagne néanmoins d'un gel des salaires pour un tiers des salariés et d'une augmentation moindre pour 14 % d'entre eux.

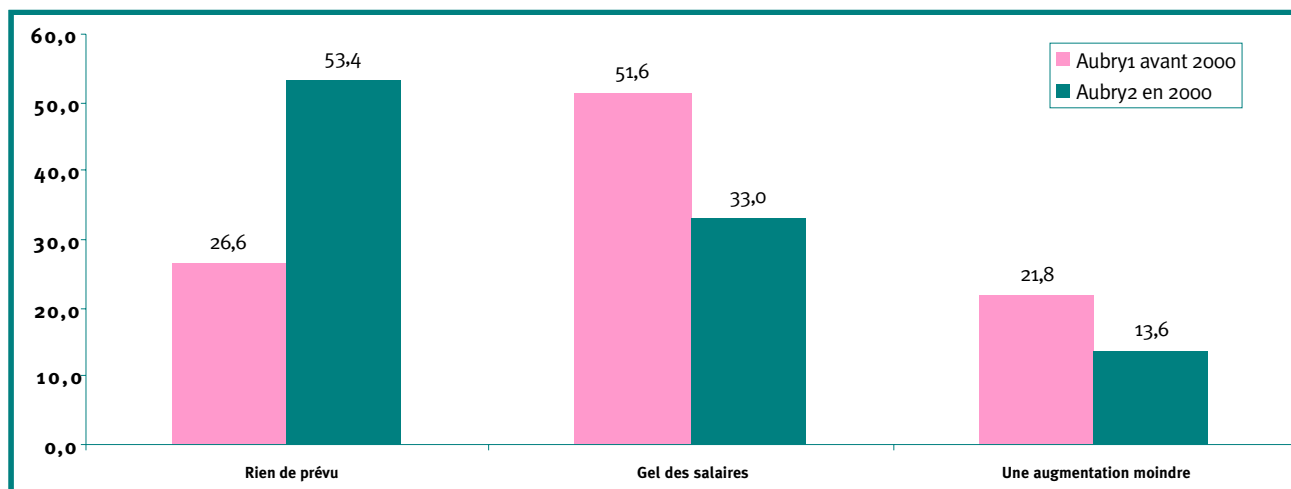
En outre, avec l'introduction de la modulation, certains salariés qui effectuaient antérieurement un nombre important d'heures supplémentaires, en majorité des ouvriers, voient leur rémunération diminuer.

Une rigueur salariale plus forte dans les entreprises pionnières...

Les salariés passés à 35 heures avant 2000 dans le cadre de la première loi Aubry ont connu une plus grande rigueur salariale (graphique 1). Le gel ou la modération étaient plus fréquents (70 % des salariés contre 47 % en 2000) et s'appliquaient plus longtemps : 29 mois contre 23 en 2000.

Pour ces entreprises, des contraintes en termes de baisse effective de la durée et de création d'emplois plus exigeantes ont nécessité une modération salariale plus forte pour assurer la neutralité de la RTT sur les coûts salariaux et ce, même si ces entreprises pionnières se sont peut être davantage réorganisées et ont dégagé davantage de gains de productivité.

Graphique 1
Répartition des salariés avant 2000 ou en 2000
selon l'évolution prévue du salaire (en %)



Lecture : 26,6% des salariés des entreprises passées aux 35H avant 2000 avec l'aide incitative n'ont connu ni gel ni modération salariale.

Source : Base des conventions « Aubry1 » et enquête « modalités sur le passage à 35 heures en 2000 ».

...et plus faible dans les très petites et les très grandes entreprises

Les différenciations en matière salariale s'observent également selon la taille des entreprises. En 2000, celles de 20 salariés ou moins, comme celles de 500 ou plus ne prévoient ni gel, ni modération salariale, contrairement à celles de taille intermédiaire. Dans les entreprises de 20 salariés ou moins, un nombre plus important de salariés sont rémunérés au voisinage du SMIC et bénéficient donc, après la réduction du temps de travail, de l'évolution légale de leur garantie mensuelle de rémunération. Dans celles de 500 salariés ou plus, l'amélioration de la situation économique et le retour des revendications salariales en 2000, stimulées par l'apparition de tensions sur le marché du travail (notamment chez les cadres), ont probablement joué dans le sens d'une moindre rigueur lors des négociations.

Autre différence, les grandes entreprises compensent plus fréquemment la rémunération par une hausse du salaire horaire, tandis que les autres optent plutôt pour une prime ou une indemnité spécifique.

En outre, on observe en 2001 une reprise des négociations salariales : lorsque les accords prévoient des augmentations générales, elles sont en moyenne de 1,9 %. Les hausses nominales restent donc modérées, dans un contexte de faible inflation. Plus de 15 % des entreprises ayant revalorisé les salaires au cours du premier semestre 2001 l'ont fait à l'issue d'une période de blocage des rémunérations directement lié à un accord de RTT, mais cette reprise des négociations salariales semble s'effectuer sans surenchère, les relèvements accordés dans ces entreprises étant du même ordre que dans l'ensemble. Par ailleurs, la confrontation des durées de gel mentionnées dans l'accord initial de RTT et les dates de reprise de négociation sur les salaires montre que les entreprises n'ont ni anticipé, ni prolongé la fin du blocage des rémunérations.

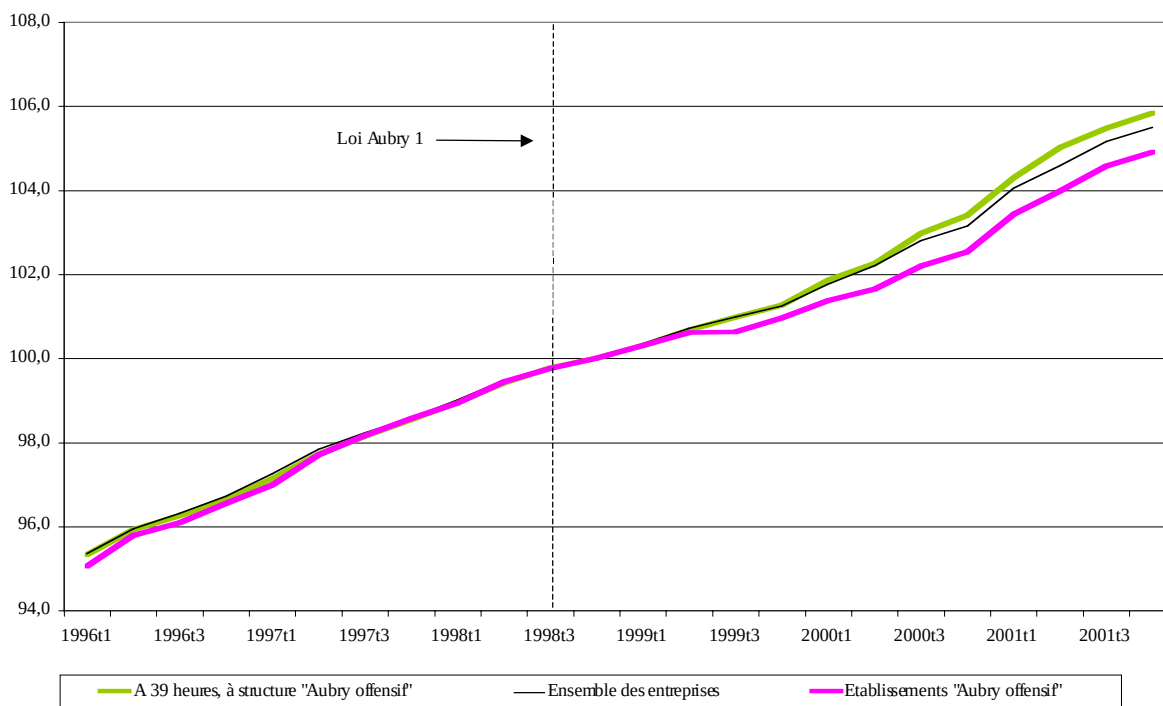
2. L'évolution observée des salaires

Les premiers éléments d'analyse attestent de la réalité de la modération salariale dans les entreprises qui ont réduit leur temps de travail (graphiques 2 et 3).

Selon les enquêtes ACEMO trimestrielles, la croissance des salaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus qui ont bénéficié des aides incitatives Aubry 1 subit une inflexion transitoire. Pour les entreprises ayant signé un accord offensif (avec création d'emplois), l'évolution des salaires mensuels moyens depuis le quatrième trimestre 1998 est en dessous de l'ordre d'un point par rapport aux entreprises comparables restées à 39 heures.

Pour les entreprises qui ont réduit la durée du travail sans aide incitative avant fin juin 2000 (hors entreprises non éligibles), une modération est également observée, mais elle est plus faible : la baisse effective de la durée y a été moindre, de même que les créations d'emplois, pour lesquelles il n'y avait pas de seuil minimal. De ce fait, la modération salariale nécessaire à l'équilibre économique des 35 heures est moindre que pour les entreprises ayant rempli les conditions de l'aide incitative.

Graphique 2
Aubry 1 - modération salariale

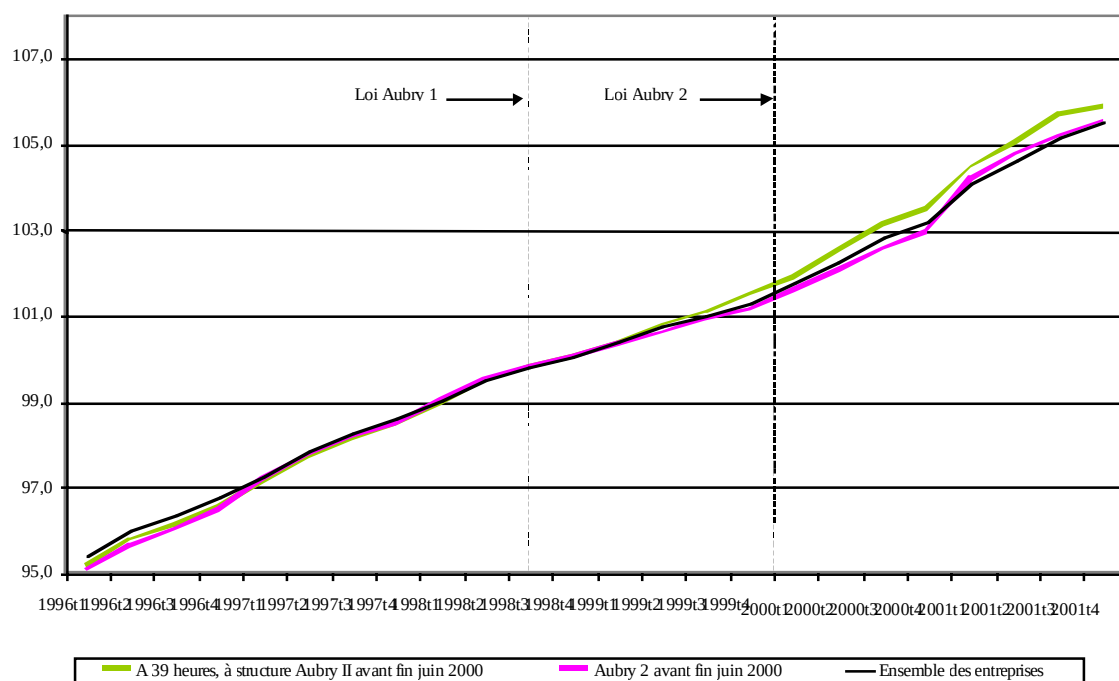


Lecture : entre le 4^e trimestre 1998 et le 4^e trimestre 2001, les salaires mensuels ont progressé de 6,4% dans les entreprises « Aubry 1 », le salaire en indice passant de 100 à 106,4 sur la période. Dans le même temps, ils progressaient de 7 % dans l'ensemble des entreprises et de 7,4 % dans les entreprises à 39 heures, à structure comparable aux « Aubry 1 » en terme de taille d'entreprises et de secteurs d'activité.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés et plus.

Source : ACEMO données, rapprochées des fichiers Robien, Aubry1 et Aubry 2. DARES

Graphique 3
Aubry 2 avant fin juin 2000 (y compris précurseurs) : modération salariale



Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés et plus.

Source : ACESO données, rapprochées des fichiers Robien, Aubry1 et Aubry 2. DARES

Fiche 8

La perception de la RTT par les salariés

Les salariés qui ont fait l'expérience de la RTT dans leur entreprise en ont une appréciation globale plutôt positive mais les opinions sont fortement contrastées, en particulier selon la qualification. Par ailleurs, le bilan sur l'évolution des conditions de travail est assez mitigé car si la RTT n'a pas bouleversé les horaires, elle a nettement accru les inégalités entre salariés. De profonds changements organisationnels se sont accompagnés, dans de nombreux cas, d'une intensification du travail. Quant au temps dégagé par les 35 heures, il demeure majoritairement consacré à la vie familiale et au repos. Toutefois, la valeur d'usage de ce temps libéré, très liée à sa prévisibilité et au pouvoir d'achat, reste différemment appréciée selon les personnes et les catégories professionnelles.

Une appréciation globalement favorable, mais très contrastée

L'appréciation globale de la RTT par les salariés concernés, intégrant l'ensemble de ses effets sur la vie au travail (salaire, emploi, horaires, conditions de travail) mais aussi hors travail (famille, loisirs, activités sociales et culturelles), est assez positive : le sentiment d'amélioration rassemble environ 60 % des réponses, celui d'une dégradation moins de 15 %.

Néanmoins, ce jugement globalement positif masque des appréciations très différenciées, principalement selon la qualification et le sexe. Les femmes cadres sont les plus satisfaites (73 %), les non qualifiées les plus mécontentes (20 %) ; le même contraste existe chez les hommes, mais il est moins marqué.

Tableau
Amélioration de la vie quotidienne selon le sexe et la catégorie, en %

Sexe	Catégorie socio-professionnelle	Vie quotidienne		
		amélioration	dégradation	sans changement
Hommes	Cadre	64,9	6,7	28,4
	Intermédiaire	57,1	13,4	29,3
	Qualifié	56,5	14,3	29,2
	Non qualifié	57,2	15,4	27,4
	Ensemble	58,4	12,7	28,9
Femmes	Cadre	72,5	8,0	19,5
	Intermédiaire	73,3	7,4	19,3
	Qualifié	60,4	14,0	25,6
	Non qualifié	40,2	20,4	39,5
	Ensemble	61,0	13,0	26,0
Ensemble		59,2	12,8	28,0

Lire ainsi : 64,9 % des cadres de sexe masculin ont constaté une amélioration de leur vie quotidienne depuis la mise en œuvre de la RTT.

Source : RTT et Modes de Vie, DARES

Un bilan nettement plus réservé en matière de conditions de travail

Quant aux seules conditions de travail, le bilan est nettement plus réservé : amélioration et dégradation sont cette fois à égalité avec un peu plus du quart des réponses chacune.

Les salariés percevant une amélioration de leurs conditions de travail sont principalement les cadres et les professions intermédiaires des deux sexes. Ils appartiennent surtout au secteur tertiaire et travaillent dans de jeunes entreprises de moins de 50 salariés. Ils gèrent librement leurs horaires, sans véritable contrôle, et ils estiment que leurs contraintes personnelles ont été prises en compte au moment des négociations. La RTT s'est souvent traduite par l'octroi de journées ou de demi-journées de congés supplémentaires. Les objectifs à atteindre n'ont pas été modifiés mais des changements sont intervenus dans les procédures de travail. En outre, certaines tâches ont été externalisées et des embauches ont été réalisées dans leur unité afin de compenser la RTT.

Les salariés dont les conditions de travail se sont dégradées sont le plus souvent des ouvriers ou employés non qualifiés. Ils sont généralement soumis à de fortes contraintes horaires (horaires variables, alternants, modulation, etc.) mais aussi organisationnelles (normes de production, délais ou objectifs quantifiés à respecter). La RTT a donné lieu à de profonds changements organisationnels qui, compte tenu du peu d'embauches réalisées, ont entraîné une dégradation des conditions de travail (perte d'autonomie, polyvalence accrue, augmentation des tâches, accélération des rythmes). L'intensité du travail s'est ainsi accrue.

Enfin, les salariés qui déclarent que leurs conditions de travail n'ont pas changé n'ont pas connu de choc organisationnel intense, hormis l'apparition du travail en groupe et l'introduction de nouvelles technologies. Leur charge de travail est restée constante et la RTT s'est plutôt traduite par un raccourcissement de la journée de travail.

Ainsi, l'insatisfaction liée aux conditions de travail est d'autant plus forte que la qualification est faible.

Pas de bouleversement des horaires, mais des inégalités accentuées

Les 35 heures n'ont pas bouleversé les horaires : les journées ou demi-journées régulières ou les jours de repos supplémentaires sont les modalités les plus fréquentes et appréciées. Mais les cas où la RTT a rendu les horaires plus variables ou décalés (nuit, samedi, dimanche), ou encore raccourci les délais de prévenance, sont rares (moins de 10 %).

En revanche, elles ont là encore approfondi les inégalités entre salariés : les rythmes deviennent plus variables et plus imprévisibles lorsqu'ils l'étaient auparavant, en particulier quand se pratiquait déjà la modulation ; et cela vaut surtout pour les moins qualifiés. De même, si la baisse de salaire est rare (12 % des réponses) elle concerne souvent des ouvriers avec la diminution du nombre d'heures supplémentaires, liée le plus souvent à la mise en place de la modulation du temps de travail.

Pas de révolution dans le hors travail

Pas de bouleversement non plus hors travail : le temps dégagé est très majoritairement consacré à la famille, aux enfants (seul domaine où les tâches semblent se redistribuer au sein des couples) et au repos, d'où la satisfaction plus marquée des mères de jeunes enfants. Les activités culturelles et sociales sont en revanche peu investies.

Au total, l'appréciation des salariés repose pour l'essentiel sur la qualité des arbitrages opérés entre temps libre, revenus et conditions de travail. Or la valeur d'usage du temps libéré varie selon les personnes et les catégories : elle est d'autant plus grande que le revenu initial est élevé, et que les horaires sont prévisibles, réguliers, et compatibles avec les rythmes sociaux.

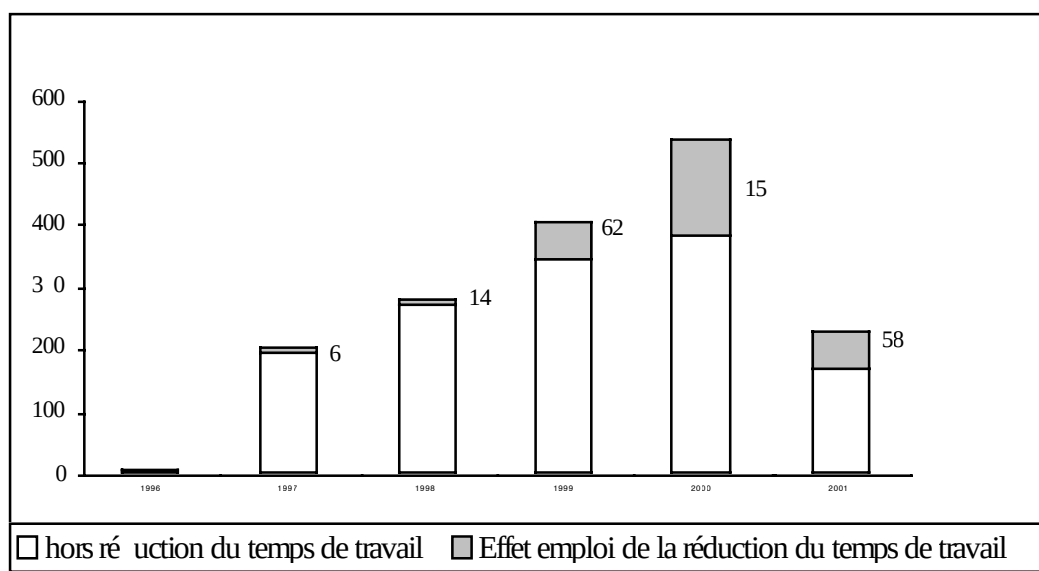
Fiche 9

Les effets de la RTT sur l'emploi

L'analyse des données microéconomiques disponibles suggère que les effets de court terme de la réduction du temps de travail sur l'emploi salarié auraient été de l'ordre de 300 000 entre 1996 et 2001. La moitié de cet effet aurait porté sur l'année 2000 où les passages à 35 heures, sans doute facilités par le dynamisme de la conjoncture, ont concerné le plus grand nombre de salariés. Les entreprises qui ont anticipé la réduction du temps de travail pour bénéficier des aides incitatives auraient créé proportionnellement plus d'emplois que celles qui se sont conformées après 2000 à la nouvelle durée légale.

De 1996 à 2001 inclus, l'observation comparée des entreprises passées à 35 heures et de celles restées à 39 heures sur la base des données d'enquête trimestrielles (cf. infra annexe méthodologique) permet d'estimer à 300 000 les créations d'emplois imputables à la réduction de la durée du travail et aux allègements de charges qui l'ont accompagnée, soit une contribution de 18 % à l'accroissement global de l'emploi (+ 1 650 000) enregistré durant la période dans le champ des secteurs marchands non agricoles..

Les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi salarié concurrentiel (en milliers)



Source : Dares

Il n'est sans doute pas indifférent de relever la coïncidence entre les besoins en main d'œuvre ressentis par les entreprises au cours des dernières années, qui ont été des années de croissance de la demande, et l'opportunité offerte par l'État de soutenir les embauches correspondantes à l'occasion de la mise en place des 35 heures, via les allègements de charges.

1. Les dispositifs incitatifs : un effet net de 6 à 7 % sur l'emploi au cours des 2 premières années

Les entreprises qui ont réduit la durée du travail dans le cadre du dispositif incitatif de la première loi Aubry devaient s'engager sur l'emploi (création ou maintien de 6 % des effectifs concernés en cas de RTT de 10 % pendant au minimum 2 ans), comme dans le dispositif de la loi Robien (création ou maintien de 10 % des effectifs concernés en cas de RTT de 10 %). Dans les accords signés dans le cadre des volets « offensifs », très largement majoritaires, les entreprises se sont en fait engagées sur des taux moyens supérieurs : presque 8 % (12 % dans le cadre de la loi Robien). Cependant, il ne s'agit que d'engagements et une partie de ces emplois auraient de toute façon été créés.

Le rapprochement de l'évolution des effectifs dans les entreprises ayant appliqué la RTT et celles restées à 39 heures, à taille et secteur d'activité comparables, demeure toutefois délicate et les résultats doivent être considérés avec prudence, des facteurs autres que le secteur ou la taille d'entreprise pouvant, à un instant donné, influencer la décision de passer à 35 heures. Il est, en outre, rendu plus difficile au fur et à mesure de la diffusion des 35 heures car les entreprises restées à 39 heures sont de moins en moins nombreuses et peuvent devenir trop particulières pour servir de référence.

Pour les entreprises de 10 salariés ou plus relevant du volet offensif de la première loi Aubry, l'emploi, corrigé des variations saisonnières, a augmenté d'un peu moins de 16% entre le troisième trimestre 1998 (avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail) et la fin 2001. Dans le même temps, il s'est accru de 7% dans les entreprises de taille et de secteur comparables restées à 39 heures. L'effet net sur l'emploi serait donc de 8 % sur la période. Mais ce chiffre doit être minoré de presque deux points pour tenir compte d'une dynamique antérieure à la réduction du temps de travail plus forte dans les entreprises « Aubry 1 offensif ».

Les effets nets sur l'emploi de la première loi Aubry apparaissent donc voisins de ceux du dispositif Robien, malgré des obligations d'emploi moins élevées. Ces deux dispositifs incitatifs auraient permis de créer l'équivalent de 6 % à 7 % des effectifs concernés par les accords de réduction du temps de travail, soit plus de 160 000 emplois à la fin du troisième trimestre 2001. Ce taux de créations d'emplois est confirmé par une enquête menée par la DARES auprès d'un millier d'entreprises à l'automne 2000.

2. Le cadre général « Aubry 2 » : 3 à 4,5 % d'emplois créés au cours des 2 premières années

Pour les entreprises qui n'ont pas demandé à bénéficier des aides incitatives, le recul manque. Cependant leurs accords contiennent des engagements sur l'emploi sensiblement inférieurs à ceux des entreprises « aidées » : 4,5 % des effectifs pour celles qui ont anticipé la baisse de la durée légale du travail, 3,8 % pour celles qui ont signé un accord en 2000.

Dans ces entreprises qui réduisent leur durée du travail sans être tenues à un décompte constant (cf. fiche 4 sur la durée du travail), la baisse du temps de travail est plus limitée. En retenant des gains de productivité horaire du travail proches de ceux qui sont estimés dans le cas des dispositifs incitatifs, l'effet net sur l'emploi serait alors compris entre 3 % et 4,5 % selon l'ampleur de la réduction du travail et les effets sur le temps partiel retenus (il faut en effet tenir compte du fait qu'une partie des temps partiels présents dans l'entreprise augmente sa durée du travail lors du passage à 35 heures (cf. fiche 6) et que les embauches induites par la RTT se font surtout à temps complet). La même enquête auprès des entreprises aboutit à un effet net du même ordre. La réduction du temps de travail des entreprises dans le cadre de la seconde loi Aubry aurait alors permis de créer, à ce jour, environ 150 000 emplois.

Au total, le passage à 35 heures aurait donc induit la création directe d'environ 300 000 emplois nets dans le secteur concurrentiel au cours des années 1997-2001, soit 18 % des emplois créés durant la période. La moitié de ces emplois auraient été créés en 2000.

Annexe méthodologique

La mesure de l'effet net de la RTT par l'enquête trimestrielle Acemo

Les enquêtes trimestrielles sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) sont réalisées par la DARES auprès d'un échantillon d'entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles. Elles fournissent des informations sur les effectifs employés (dont le nombre de salariés à temps partiel), les salaires de base des différentes catégories professionnelles, les durées hebdomadaires collectives du travail, et les éléments permettant de faire varier celle-ci (dont le volume d'heures supplémentaires rémunérées). La durée collective ainsi mesurée est une durée offerte correspondant à l'horaire affiché ; lorsque son mode de décompte a été modifié à l'occasion de la mise en place de la RTT, son évolution dans l'enquête peut être différente de la baisse effective.

Chacune des enquêtes trimestrielles Acemo utilisées porte sur environ 20 à 30 000 établissements ou entreprises pour lesquels ces principaux indicateurs sont connus. Pour estimer l'effet sur l'emploi, les salaires et la durée du travail du passage à 35 heures, on considère que les entreprises non répondantes se comportent de la même façon que les entreprises répondantes de même taille et de même secteur d'activité (en NES36).

Ces enquêtes trimestrielles sont appariées avec les fichiers recensant les conventions "Robien", les accords "Aubry 1" et les demandes d'allègements "Aubry 2", en s'assurant de la cohérence des effectifs et de la proportion de salariés concernés par la RTT dans les différentes sources, pour chaque entité économique considérée. On peut alors comparer l'évolution suivie par les trois indicateurs observés (durée du travail, salaires de base, emploi) dans les entreprises ayant réduit la durée du travail au titre de l'un de ces dispositifs, et dans les entreprises restées à 39 heures, ces dernières tenant le rôle d'une « population témoin ». Cependant ces indicateurs sont généralement sensibles à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité, et la répartition par taille et secteur des deux populations d'entreprises n'est pas la même. C'est pourquoi les évolutions observées pour un dispositif donné sont comparées à celles des entreprises restées à 39 heures *à taille et secteurs d'activité (en NES36) comparables*. On est ainsi en mesure d'approcher ce qu'aurait été l'évolution des trois variables observées en l'absence de réduction du temps de travail.

L'exemple qui suit permet d'illustrer cette méthode. Considérons une entreprise de 150 salariés qui conclut avec ses délégués syndicaux un accord de réduction du temps de travail dès les premiers mois d'application de la première loi Aubry, en décembre 1998. Le texte de l'accord, et la convention passée avec l'État pour bénéficier de l'aide incitative, prévoient la création de 15 emplois, ce qui représente une augmentation de 10 % de son effectif. Deux ans plus tard, cet engagement paraît largement tenu, puisque les réponses de cette entreprise à l'enquête trimestrielle Acemo de décembre 2000 font état d'un effectif total de 171 personnes. Le nombre de ses salariés a en fait augmenté de 21, soit + 14 % en deux ans. L'enquête montre aussi que le temps de travail a bien été réduit, l'entreprise déclarant à l'enquête être effectivement à 35 heures (horaire collectif affiché) depuis mars 1999.

Peut-on pour autant attribuer la totalité de ces créations d'emploi à la RTT ? La comparaison avec les réponses des entreprises de la même tranche de taille et du même secteur qui ne sont pas passées à 35 heures montrent que ces dernières ont aussi créé des emplois entre décembre 1998 et décembre 2000 : leur effectif a progressé en moyenne de 4 %. On peut donc raisonnablement faire l'hypothèse que l'entreprise de notre exemple, si elle n'avait pas réduit le temps de travail, aurait suivi *grosso modo* cette

tendance, en créant 6 emplois (4 % de 150). L'effet propre de la RTT n'est donc plus de 21, mais de $(21 - 6) = 15$ emplois.

Cependant les données statistiques de plus longue période montrent que les entreprises qui comme celle-ci ont réduit la durée du travail en 1998-99 dans le cadre du dispositif « Aubry 1 offensif » créaient déjà plus d'emplois que les autres en 1996 et 1997, sans doute parce que leurs marchés étaient mieux orientés, ou qu'elles avaient de meilleures capacités d'anticipation ou de réponse à la demande que leurs concurrentes. Ce surplus d'emploi se chiffre lui à environ 2 % sur les deux ans. Il faut donc faire une seconde hypothèse : en l'absence de RTT, cette entreprise aurait conservé sa dynamique propre en 1999 et 2000, et créé de ce fait 3 autres emplois (2 % de 150), qu'il faut encore déduire des créations d'emploi observées postérieurement à la RTT pour déterminer son effet propre.

Celui peut être alors estimé à $(21 - 6 - 3) = 12$ emplois, soit 8 % de l'effectif initial. Ce qui revient à reconstituer, autant que possible, « les embauches qui auraient eu lieu de toute façon », afin de mesurer au plus juste l'effet sur l'emploi de la RTT. Cette méthode a ses limites, puisqu'elle ne retient que trois caractéristiques élémentaires (la taille, le secteur et la dynamique antérieure des effectifs) pour rapprocher les entreprises en RTT d'une population témoin sans RTT. Elle mérite donc d'être affinée par l'ajout d'autres caractéristiques et notamment d'indicateurs de résultats économiques (croissance, productivité, rentabilité...) afin de mieux isoler les spécificités des deux populations à comparer, et ainsi de mieux « typer » les entreprises qui ont choisi de passer parmi les premières à 35 heures. Néanmoins elle est robuste puisque ses résultats se confirment trimestre après trimestre, et que l'ajout d'indicateurs complémentaires aboutit à des résultats semblables.

Fiche 10

Le financement public de la RTT

Les aides publiques accordées sous forme d'allègements de charges sociales patronales ont permis, avec la modération salariale et les gains de productivité, de compenser les effets sur les coûts salariaux de la baisse de la durée du travail. Assumées depuis 2000 par le FOREC, fonds créé pour rassembler les sources de financement de l'ensemble des allègements de charges, les aides publiques à la RTT ont atteint au total un peu plus de 9 milliards d'euros en 2001. Très différencié selon le secteur et la taille, leur montant reflète l'inégale diffusion des 35 heures dans le tissu productif. L'importance des reversements opérés par les services de contrôle signale aussi que leur mise en œuvre dans les entreprises est parfois complexe.

Les résultats financiers

En 2001 le compte du FOREC (tableau 1) s'est soldé par un excédent de 265 millions d'euros. Les dépenses se sont élevées à 14,4 milliards d'euros, le plus gros poste ayant été celui associé aux allègements de la loi Aubry 2 (6,2 milliards), devant la ristourne sur les bas salaires (RBS) qui a compté pour 5,2 milliards. Les recettes ont essentiellement été abondées par les droits sur les tabacs et alcools, qui avec 11,3 milliards d'euros ont représenté plus de 75 % des ressources.

Tableau 1
Compte du Forec
Résultat 2001– Milliards d'euros

Recettes		Dépenses	
Taxe sur les tabacs	8,46	RTT de Robien	0,52
Taxe sur les alcools	2,84	RTT Aubry 1	2,38
Taxe générale sur les activités polluantes	0,52	RTT et allègements Aubry 2	6,24
Taxe sur les véhicules de société	0,70	Allègements RBS	5,21
Taxe sur les conventions d'assurances	1,09	Autres exonérations	0,07
Contribution sociale sur les bénéfices	1,07		
Taxe sur les véhicules à moteur*	–		
Taxe sur les contributions à la prévoyance*	–		
Total	14,68	Total	14,42

Sources : Comptes de la sécurité sociales (juillet 2002) / calculs DARES – * recette effective à partir de 2002

La répartition sectorielle des exonérations

La répartition de la masse des exonérations entre secteurs d'activité diffère de la structure de l'emploi total. Cela tient d'abord à l'inégal avancement du passage à 35 heures selon les secteurs, du fait du poids variable qu'y ont les petites entreprises, pour lesquelles la nouvelle durée légale ne s'est imposée qu'à compter du 1^{er} janvier 2002. Ces écarts traduisent également les contraintes internes ou externes propres à certaines branches. Enfin ils résultent des différences dans le niveau de l'exonération moyenne perçue par les

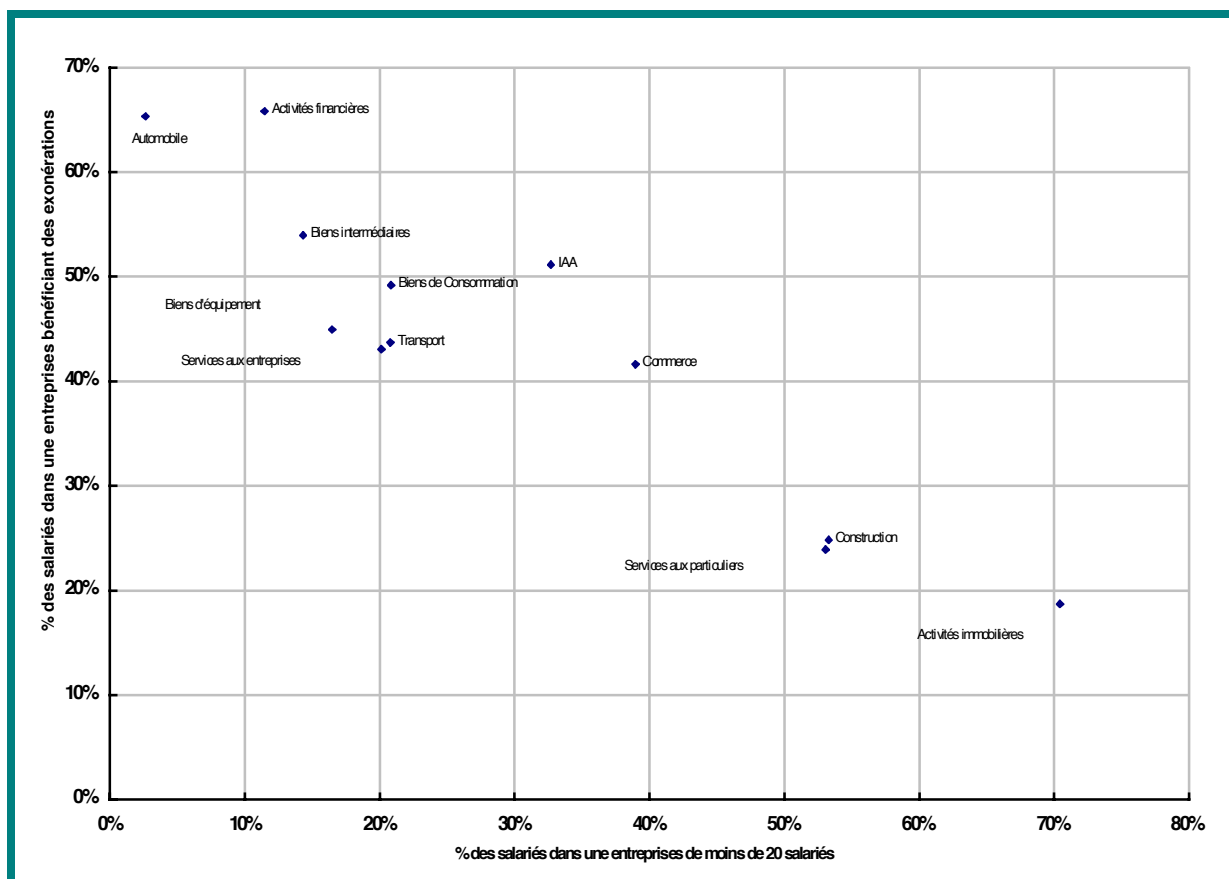
entreprises bénéficiant des aides, celle-ci dépendant, du fait de la dégressivité des exonérations de charge, de l'importance relative des bas salaires dans chaque branche.

Cette structure reflète donc à la fois le calendrier d'application des lois de RTT, la plus grande difficulté des petites entreprises à se réorganiser et se conformer à la nouvelle durée légale, et la distribution différenciée des salaires selon les branches.

Ainsi, en décembre 2001, le secteur de la construction a bénéficié de 6 % des exonérations alors qu'il regroupait plus de 8 % de l'ensemble des salariés (hors énergie, administration, éducation et santé) et qu'il bénéficiait d'une exonération moyenne par salarié (exonéré ou non) nettement supérieure à la plupart des autres secteurs (20 % de plus que l'exonération moyenne). Mais il est aussi, après les activités immobilières, le secteur où les entreprises de moins de 20 salariés sont le plus présentes et où la mise en œuvre de la nouvelle durée légale est la moins avancée (graphique 1 et tableau 2).

C'est dans les industries agricoles et alimentaires, la construction, les industries de biens de consommation et, dans une moindre mesure, dans le commerce et les services aux particuliers que les exonérations moyennes par salarié sont les plus fortes. *A contrario*, elles sont plus faibles dans les activités immobilières, dans l'industrie des biens d'équipements et l'automobile.

Graphique 1
Part des petites entreprises et part des salariés exonérés
selon les secteurs en 2001



Source : Dares-Acoss

Tableau 2
Exonérations de charges liées à la RTT par secteur d'activité
Situation en décembre 2001

Secteur d'activité (NES16)	Part de salariés appartenant à une entreprise exonérée	Répartition des salariés des entreprises exonérées	Indice d'exonération par salarié des entreprises à 35h	Salariés au SMIC ou en GMR y compris entreprises à 39h	Exonérations en % de l'assiette salariale
	%	%	<i>exo moyenne = 100</i>	%	%
Ind. agricoles et alimentaires	51%	4,6%	125	24%	5%
Ind. des biens de consommation	49%	5,5%	118	14%	4%
Ind. automobile	65%	3,0%	84	2%	3%
Ind. des biens d'équipement	45%	6,0%	86	4%	3%
Ind. des biens intermédiaires	54%	12,8%	98	9%	4%
Construction	25%	5,0%	121	12%	5%
Commerce	42%	20,2%	106	19%	5%
Transports	44%	6,2%	93	6%	3%
Activités financières	66%	6,4%	71	2%	2%
Activités immobilières	19%	1,1%	94	15%	3%
Services aux entreprises	43%	23,3%	97	10%	5%
Services aux particuliers	24%	5,8%	104	37%	6%
Ensemble des secteurs	43%	100,0%	100	14%	4%

Montant moyen annualisé, calculé sur la base du montant moyen pour le mois de décembre 2001 et des effectifs totaux. Les écarts de montant moyen par salarié ne rendent pas compte des écarts de taux moyen d'allègement en raison des différences de recours au temps partiel entre secteurs.

Sources : Les indicateurs sont calculés à partir des données définitives de l'Acoss portant sur la situation en décembre 2001, à l'exception du poids des salariés au SMIC ou aux GMR, issu des enquêtes Acemo (MASTS - Dares).

La mise en œuvre de l'allègement Aubry 2 : analyse des redressements de l'ACOSS

L'analyse des redressements opérés par les URSSAF au titre de l'allègement Aubry II pour l'année 2001 fait apparaître un montant de redressements négatifs pour les organismes de recouvrement de 13,8 millions d'euros contre un montant de redressements positifs de 21,5 millions.

Ce résultat tient au fait que les redressements, qu'ils soient positifs ou négatifs, sont en grande partie liés à des erreurs de calcul du montant de l'allègement (à titre d'exemple, le calcul de l'allègement dont bénéficient les salariés à temps partiel, qui suppose une reconstitution du salaire sur la base d'un temps plein puis une proratisation de l'allègement, donne lieu à un grand nombre d'erreurs).

57 % des entreprises concernées par ces redressements emploient moins de 50 salariés, 2,8 % plus de 1000. Le montant moyen des versements demandés aux entreprises est plus faible que celui des remboursements effectués en leur faveur (11 512 euros contre 17 974).