Le temps et l'argent : les 35 heures en douceur

Gerard Cornilleau, Eric Heyer, Xavier Timbeau

▶ **To cite this version:**

Gerard Cornilleau, Eric Heyer, Xavier Timbeau. Le temps et l'argent : les 35 heures en douceur. Revue de l'OFCE, 1998, 64, pp.17-68. 10.3406/ofce.1998.1484 . hal-01010642

HAL Id: hal-01010642

https://sciencespo.hal.science/hal-01010642

Submitted on 20 Jun 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

2-64 22/06/98 12:55 Page 17

Le temps et l'argent : les 35 heures en douceur

Gérard Cornilleau, Eric Heyer et Xavier Timbeau
Département analyse et prévision

Avec le projet de loi sur les 35 heures, le gouvernement a fait du partage du travail l'axe de sa politique de lutte contre le chômage. Pour préparer la baisse de la durée légale du travail le 1er janvier 2000, il a mis en place un système d'aide dont nous avons analysé les effets microéconomiques. Celui-ci autorise les entreprises à bas salaires à accorder une compensation salariale intégrale à leurs salariés à condition qu'elles réalisent le passage aux 35 heures dès l'année 1998. Dans tous les autres cas, la compensation ne peut être que partielle, même si le jeu des embauches nouvelles ou le gel des salaires permettent de limiter le coût des 35 heures pour les salariés. En supposant que les négociations aboutissent à un équilibre qui préserve le niveau des coûts de production des entreprises et que le champ de la réduction du temps de travail reste limité aux salariés des entreprises de plus de vingt salariés du secteur privé, les 35 heures permettraient de créer 450 000 emplois supplémentaires à l'horizon 2000. Il s'agit d'un résultat appréciable si l'on tient compte de ce qui pourrait être obtenu sans dégradation de l'équilibre macroéconomique, mais en retrait par rapport à ce qui pourrait résulter d'un partage généralisé du travail et des revenus s'appliquant à l'ensemble des actifs.

Avec le projet de loi sur les 35 heures, le gouvernement a fait du partage du travail l'axe de sa politique de lutte contre le chômage. Pourtant, le partage du travail ne fait pas partie des politiques dont la mise en œuvre s'impose d'évidence. Dans le passé, lorsque les conditions de travail étaient particulièrement pénibles, quand la durée moyenne du travail était très longue, les vacances très courtes et l'âge de la retraite tardif, la revendication de réduction des périodes de travail s'imposait. Depuis la baisse de la durée légale en 1982, la généralisation de la cinquième semaine de congés payés et l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans, la pression du travail sur le temps des individus s'est suffisamment allégée pour que la revendication d'une nouvelle réduction collective du temps de travail passe au second plan. Pour la plupart des français, la réduction du temps de travail ne se conçoit aujourd'hui que pour faire diminuer le chômage. Si la France ne connaissait pas le sous-emploi, il serait peu probable qu'une large majorité des travailleurs soit favorable à une nouvelle baisse de la durée du travail. C'est ce que

2-64 22/06/98 12:55 Page 18

montrent de nombreux sondages [1] : en général, les français sont favorables à la baisse du temps de travail — environ les deux tiers le souhaitent à la condition que cela n'ampute pas leurs revenus —, mais ils sont aussi deux tiers à préférer une augmentation des salaires à une baisse de la durée du travail. Seules les perspectives d'une préservation de l'emploi et de la baisse du chômage font basculer la majorité dans le camp de ceux qui acceptent une réduction du temps de travail sans compensation salariale intégrale.

Les 35 heures visent donc moins l'amélioration du bien-être des salariés, qu'un « arrangement » entre salariés et chômeurs, dont l'objectif est avant tout de réduire le niveau le chômage. C'est donc du point de vue de l'emploi qu'il faut juger de la pertinence de la politique engagée.

Le chômage de masse résulte d'un dérèglement macroéconomique tel que la totalité de la population qui souhaite travailler ne peut trouver à s'employer. Le niveau de production est donc inférieur à celui qu'il serait possible d'obtenir par la pleine utilisation des ressources disponibles. Avant d'envisager un quelconque partage du travail, il convient de chercher les moyens qui permettraient de combler l'écart entre la production courante et son niveau potentiel. Cette question du potentiel de production est délicate, car celui-ci n'est pas directement observable et peut varier au cours du temps, en particulier avec l'effort d'investissement ou de formation de la main-d'œuvre. Pour fixer les idées, on peut néanmoins se fonder sur les évaluations du taux de chômage « naturel », qui ressortent des travaux économétriques sur le NAIRU [2], et qui montrent qu'il serait possible de réduire aux alentours de 7 à 8 % le niveau du taux de chômage en Europe et en France, sans buter sur l'apparition de déséquilibres macroéconomiques inflationnistes [3]. Mais, en cinq ans, une baisse de 5 points du taux de chômage n'est possible qu'avec un taux de croissance de l'économie de l'ordre de 4 % par an en moyenne [4].

1. Pour une synthèse des sondages d'opinion relatifs à la durée du travail, voir Cette et Taddéi (1997).

2. Le NAIRU (Non accelerating inflation rate of unemployement) correspond au niveau du taux de chômage qui permet de stabiliser le partage du revenu entre salaires et profits et le taux d'inflation ; en deçà de ce taux, le taux d'inflation accélère, au-delà il diminue.

3. Voir Sterdyniak, Le Bihan, Cour, Delessy (1997).

4. Voir Blanchard et Fitoussi (1998). La valeur du taux de croissance permettant de réduire le chômage à 7 % en 5 ans, dépend d'hypothèses sur le rythme d'évolution de la productivité du travail, celui de la population active et sur la flexion des taux d'activité qui mesure la sensibilité marginale du chômage à la variation de l'emploi. La croissance tendancielle de la productivité est comprise entre 1,5 et 2 % par an ; celle de la population est en moyenne de 150 000 par an et il faut à peu près créer 100 emplois pour réduire le chômage de 70. Un point de croissance au-delà de la productivité créé environ 160 000 emplois si l'on suppose constants les emplois publics, et 220 000 si l'emploi public augmente au même rythme que l'emploi privé. Compte tenu de la croissance de la population active il faut une augmentation de l'emploi de l'ordre de 450 000 pour faire baisser de 1 point le taux de chômage. Pour cela une croissance d'environ 4 % par an est nécessaire. Elle pourrait être un peu plus faible (3,6 %) si la productivité est sur une tendance basse (1,5 % par an) et si l'emploi public augmente ; un peu plus forte (4,8 %) si la productivité croît plus rapidement (2 %) et si l'emploi public est stable. Comme en cas de croissance forte et prolongée il est vraisemblable que la productivité accélère, l'hypothèse la plus plausible est donc supérieure à 4 %.

2-64 22/06/98 12:55 Page 19

Depuis 20 ans, un tel taux de croissance n'a été atteint que deux années (1988 et 1989) et il ne devrait pas l'être au cours des prochaines années, si l'on en croit les prévisions de moyen terme qui retiennent plutôt l'hypothèse d'une tendance comprise entre 2 et 3 % par an, ce qui conduirait seulement à la stabilisation du chômage ou à une baisse limitée (tableau 1).

1. Prévisions à moyen terme pour l'économie française

	INSEE 1997-2001 sept. 1997	REXECODE 1997-2002 juin 1997	BIPE 1997-2002 juin 1997	OFCE 1997-2002 nov. 1997
Taux de croissance du PIB	2,8	2,0	2,3	2,5
Taux de croissance de l'emploi total	0,4	0,4	0,8	0,5
Taux de chômage en fin de période	11,6	12,4	9,8	12,4

Source : Bernard Barbier, 1997-98.

Relever ces perspectives est sans doute possible si les gouvernements menaient une politique macroéconomique plus expansive. Il existe très peu de travaux consacrés à l'évaluation d'une politique de relance en Europe. Le CEPII et l'OFCE avaient réalisé cet exercice en 1994, alors que les taux d'intérêts étaient très élevés et manifestement inadaptés dans une période de récession et de montée très rapide du chômage [5]. Ils montraient, à l'aide du modèle Mimosa, qu'une politique de relance coordonnée associant une baisse des taux d'intérêt et des taux de cotisations sociales employeurs pouvait permettre d'élever le taux de croissance de 1 point par an en moyenne et de réduire de 2 à 3 points le taux de chômage au terme de cinq ans, au prix d'une dégradation de 1 point de PIB du déficit public à court terme. Mais cette stratégie est peu crédible dans le cadre du Pacte de stabilité européen qui interdit tout recours au déficit public pour stimuler la croissance. Tout au plus peut-on espérer que les politiques futures ne s'opposeront pas à la croissance, contrairement à ce que l'on a observé au cours des années quatre-vingt-dix.

La réduction du temps de travail doit donc se substituer, pour partie, à l'insuffisance des politiques de régulation macroéconomique. Elle n'en est pas pour autant une alternative à la croissance : s'il advenait que la mauvaise orientation des politiques économiques freine encore la croissance, relativement aux perspectives modestes tracées par les prévisions disponibles, les 35 heures ne compenseraient pas les pertes d'emplois consécutives. A l'inverse, une croissance plus forte aiderait à réduire le temps de travail en desserrant la contrainte sur l'évolution des revenus, si, comme c'est probable, l'accélération de la croissance s'accompagne d'une augmentation de la productivité horaire. Dans une telle hypothèse la réduction du temps de travail pourrait redevenir, en partie, le résultat de l'arbitrage travail-loisirs dont elle découle à long terme.

5. Voir Sterdyniak et *alii* (1994).

2-64 22/06/98 12:55 Page 20

Croissance et réduction du temps de travail ne sont pas opposables à long terme. Mais, elles ne le sont pas non plus dans le court terme. Dans les circonstances actuelles, dont une des données est constituée par l'orientation des politiques économiques européennes, et si l'on veut vraiment une baisse du chômage, la stratégie la plus réaliste et la plus crédible consiste à atteindre un taux de croissance de l'ordre de 3 % par an et à partager le travail au mieux pour engager une baisse significative du chômage.

C'est dans ce cadre que nous avons tenté d'évaluer le projet de loi sur les 35 heures du gouvernement. Une première évaluation, micro-économique, montre que le système d'aide mis en place permet de résoudre en partie la question salariale, particulièrement dans les entreprises à bas salaires qui passent aux 35 heures avant l'échéance du 1er janvier 2000 . Une seconde évaluation, macroéconomique, montre par ailleurs que la restriction du champ d'application de la réduction du temps de travail aux salariés des entreprises privées de plus de vingt salariés réduit l'impact final des 35 heures sur l'emploi et ramène le chiffre d'emplois créés aux alentours de 450 000 en 2000. Elle repose sur l'hypothèse d'un engagement des entreprises dans le processus de réduction du temps de travail dès 1998. Les aides accordées par le gouvernement rendent cette hypothèse plausible à la condition que la crédibilité de l'abaissement effectif de la durée légale en 2000 soit forte. Dans le cas contraire, l'attentisme pourrait déboucher sur une absence de résultats avant cette date. Les créations d'emplois dues aux 35 heures peuvent être réalisées sans dégradation de la situation macroéconomique et des finances publiques. Associées à une croissance forte au cours de cette période, elles permettraient donc une diminution effective du taux de chômage.

Enfin, pour contribuer à éclairer le débat technique sur les effets des différentes hypothèses relatives aux comportements des salariés et des entreprises confrontés à la réduction du temps de travail, nous avons rassemblé dans une annexe, un ensemble de simulations analytiques, réalisées avec le modèle Mosaïque, qui permettent d'apprécier l'impact de la compensation salariale, de la modification induite des facteurs de production, des aides publiques et d'une extension au secteur public.

Les effets microéconomiques

L'avant-projet de loi « d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail », comporte neuf articles. Les points principaux sont les suivants :

2-64 22/06/98 12:55 Page 21

— la durée légale du travail passera à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés (soit 70 % des salariés du secteur marchand privé), et au 1er janvier 2002 pour les autres ;

— les entreprises négociant le passage à 35 heures avant le 1er janvier 2000 tout en créant ou préservant des emplois bénéficieront d'une aide financière ;

— le régime des heures supplémentaires sera fixé par une seconde loi votée en 1999.

De façon à mesurer l'impact microéconomique de ce dispositif d'incitation, nous avons analysé l'influence des aides et des différentes hypothèses de compensations salariales en les comparant à un scénario de base pour des entreprises de référence (encadré 1).

Dans un premier temps, nous avons retenu l'hypothèse d'un maintien de la durée d'utilisation des équipements (DUE). Cette hypothèse paraît réaliste au regard des résultats des enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) de 1981, 1982 et 1983 qui tendent à montrer qu'après une chute en 1982, la DUE est revenue rapidement à son niveau initial.

Il en résulte que la variation du coût total de l'entreprise ne sera due qu'à une modification du coût salarial, qui sera donc au centre de notre étude.

1. Les entreprises de référence

Pour mesurer l'impact microéconomique du dispositif d'incitation « Aubry », nous avons retenu pour le scénario de base le cas d'une entreprise de 100 salariés dans laquelle la durée hebdomadaire moyenne du travail est de 39 heures pendant 47 semaines.

Trois cas sont analysés en fonction du niveau de salaire de cette entreprise :

1. Entreprise à niveau de salaire faible : entreprise dont le niveau moyen de salaire est égal à 1,2*SMIC.
2. Entreprise à niveau de salaire moyen : cette situation correspond selon l'INSEE à un niveau annuel moyen des salaires égal à 128 220 F net, 162 560 F brut et 221 082 F charges patronales incluses.
3. Entreprise à niveau de salaire élevé : le niveau moyen de salaire de cette entreprise s'élève à 2 fois le salaire moyen.

Le salaire moyen d'embauche a été calculé à partir des données fournies par Friez [1997]. Il s'élève à 86 750 francs net, 109 980 francs brut et 149 573 francs après introduction des charges patronales, soit environ 68 % du salaire moyen.

Les hypothèses générales des calculs sont une inflation de 1,5 % par an et une progression annuelle des salaires réels de 2 % dont 0,6 % de GVT.

2-64 22/06/98 12:55 Page 22

La situation de référence : l'entreprise reste à 39 heures

La loi sur les 35 heures prévoit un système d'aide qui doit à la fois faciliter durablement le financement du coût de la réduction du temps de travail et inciter les entreprises à anticiper l'échéance du 1er janvier 2000. L'ampleur de cette incitation dépend de la différence entre l'évolution du coût salarial de l'entreprise lorsqu'elle applique les 35 heures, et celui qu'elle doit supporter si elle ne modifie pas son organisation, maintient la durée du travail effective inchangée après 2000 et acquitte des heures supplémentaires (voir dans l'encadré 2, la réglementation des heures supplémentaires). Nous avons évalué en premier les coûts associés à ce scénario de non réduction de la durée du travail.

2. Le régime légal des heures supplémentaires en France

La rémunération des heures supplémentaires est, en France, fixée par la loi : les 8 premières heures hebdomadaires supplémentaires sont payées à un taux horaire supérieur de 25 % au taux de base ; au-delà, le taux horaire est augmenté de 50 %. Il y a donc une progressivité du coût des heures supplémentaires, quoique relativement faible puisqu'elle n'intervient qu'à partir d'un nombre élevé d'heures de travail. De plus, les dispositions légales imposent, depuis 1976, un repos compensateur partiel pour les heures supplémentaires au-delà d'un certain seuil. Ce dernier a été progressivement abaissé et est fixé actuellement à 42 heures hebdomadaires. Le repos compensateur accordé a été relevé à 50 % par la loi quinquennale sur l'emploi de 1994. Cette disposition renchérit évidemment le coût des heures travaillées au-delà du seuil ainsi défini, et introduit un deuxième élément de progressivité dans la rémunération des heures supplémentaires.

De plus, le nombre total d'heures supplémentaires est limité, dans la semaine comme dans l'année. La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures, la durée moyenne sur 12 semaines consécutives ne doit pas être supérieure à 46 heures. Surtout, le nombre d'heures supplémentaires ne doit pas dépasser 130 heures par an pour une même personne dans les entreprises de plus de 10 salariés (ce qui correspond environ à 3 heures supplémentaires hebdomadaires par salarié sur l'année). Au-delà de ce contingent, une autorisation administrative doit être demandée et les heures travaillées sont payées à un taux majoré de 100 %.

Ces contraintes peuvent être renforcées par les accords interprofessionnels ou de branche (métallurgie ou chimie par exemple).

L'avant-projet de loi abaisse le repos compensateur dû par les entreprises de plus de 10 salariés, à l'intérieur du contingent annuel, à 41 heures à partir du 1er janvier 1999 et 40 heures au 1er janvier 2000. Il convient ici de noter que cette mesure ne tend pas à renchérir le coût des heures supplémentaires mais bien au contraire à assouplir leur régime. Ainsi, à partir de l'an 2000, le repos compensateur ne sera plus obligatoire à partir de la 4e heure hebdomadaire supplémentaire mais uniquement au delà de la 5e.

2-64 22/06/98 12:55 Page 23

Pour une entreprise qui continuerait à appliquer un régime de travail de 39 heures par semaine, le passage à une durée légale de 35 heures provoquerait d'une part une hausse des salaires, du fait de la revalorisation du SMIC horaire destinée à maintenir le pouvoir d'achat mensuel des très bas salaires (soit 11,4 % pour compenser le passage de 39 à 35 heures), et d'autre part l'apparition de 188 heures supplémentaires sur l'année. A réglementation inchangée, et en supposant que l'entreprise obtienne l'autorisation administrative d'effectuer plus de 130 heures supplémentaires dans l'année, le coût moyen de l'heure supplémentaire est alors de 48 % plus élevé que le taux de base.

Ce calcul suppose implicitement que, d'une part, l'entreprise n'avait pas recours aux heures supplémentaires avant le passage à 35 heures et que, d'autre part, le contingent légal de 130 heures débute au-delà de la 35e heure. Or, on évalue à 60 heures le nombre annuel moyen d'heures supplémentaires effectuées par les salariés en 1990 [6]. Le surcoût moyen de l'heure supplémentaire s'élève alors à 61 % du taux de base. D'autre part, rien n'indique que le contingent légal de 130 heures débutera à partir de la 36e heure (hypothèse 1). Au vu de la décision prise au sujet du repos compensateur, on peut formuler l'hypothèse que ce contingent continuera à débuter au delà de la 39e heure (hypothèse 2), ce qui constituerait un nouvel assouplissement du régime des heures supplémentaires.

Il ressort de ce qui précède, trois situations distinctes (tableau 2) [7]. Il apparaît que le fait de fixer le point de départ du contingent d'heures supplémentaires au-delà de la 39e heure, plutôt que de la 35e, réduit de 50 à 70 % environ le surcoût engendré uniquement par les heures supplémentaires, le ramenant à 2,6 % par an.

2. Surcoûts liés aux heures supplémentaires et à la compensation du SMIC

Hypothèse 1 : La contrainte des 130 heures supplémentaires débute au-delà de la 35e heure.
Hypothèse 2 : La contrainte des 130 heures supplémentaires débute au-delà de la 39e heure.

Variation de coûts sur 1 an

	Hypothèse 1		Hypothèse 2
Situation initiale des heures supplémentaires annuelles dans l'entreprise	Aucune	60 heures	
Sans relèvement du SMIC	4,9 %	8,0 %	2,6 %
Avec relèvement du SMIC de 11,4 %			
— SMIC	16,9 %	20 %	14,3 %
— 1,2*SMIC	12,4 %	15,8 %	9,9 %
— Salaire moyen	6 %	9,1 %	3,7 %
— 2*Salaire moyen	5,5 %	8,6 %	3,2 %

6. Voir Chambet-Rosset et Bloch-London (1992).
7. Les calculs ont été réalisés en supposant que les abattements de charges sur les bas salaires seront indexés sur le niveau du SMIC horaire.

2-64 22/06/98 12:55 Page 24

Actualisé sur 10 ans [8], le surcoût d'une entreprise qui resterait à 39 heures, sans utiliser antérieurement des heures supplémentaires, est reporté dans le tableau 3. Les résultats montrent que l'apparition d'heures supplémentaires liées à l'abaissement de la durée légale à 35 heures à partir de l'an 2000 accroît, selon la législation finalement retenue, de 1,9 à 3,7 % les coûts salariaux actualisés sur la période 1998-2007. De même, si le SMIC est compensé intégralement à partir du 1er janvier 2000, ces mêmes coûts seront majorés de 0,4 à 5,6 points de pourcentage selon le niveau moyen de salaire de l'entreprise. Ce scénario nous servira de base pour mesurer le caractère incitatif de l'avant-projet de loi proposé par le gouvernement. L'intensité de l'incitation au passage à 35 heures avant l'échéance légale dépendra de la différence entre les coûts reportés dans le tableau 3 et ceux qui tiennent compte des aides.

3. L'entreprise travaillant 39 heures n'entre pas dans le dispositif Aubry

Hypothèse 1 : La contrainte des 130 heures supplémentaires débute au-delà de la 35e heure.
Hypothèse 2 : La contrainte des 130 heures supplémentaires débute au-delà de la 39e heure.

Coût actualisé sur la période 1998-2007	Hypothèse 1	Hypothèse 2
Sans relèvement du SMIC	3,7 %	1,9 %
Avec relèvement du SMIC de 11,4 %		
— 1,2*SMIC	9,3 %	7,4 %
— Salaire moyen	4,5 %	2,7 %
— 2*Salaire moyen	4,1 %	2,3 %

L'impact des aides financières

Le dispositif d'incitation est constitué par un abattement forfaitaire des cotisations sociales des employeurs. Cette aide sera accordée aux entreprises ou établissements qui réduisent leur durée du travail d'au moins 10 % en accroissant d'au moins 6 % leurs effectifs et qui s'engagent à les maintenir pendant au moins deux ans. Ces embauches devront être réalisées dans un délai d'un an dans les établissements ou les entreprises où s'applique la réduction des horaires. Le montant de l'aide sera plus ou moins favorable selon la date d'entrée dans le dispositif. Cette aide dégressive débute à 9 000 francs en 1998 et décroît de 1 000 francs chaque année pour être ramenée à 5 000 francs à partir de la 5e année. Pour les entreprises entrant dans le dispositif au cours du premier semestre 1999, l'aide la 1ère année sera de 8 000 francs et atteindra le seuil de 5 000 francs dès la 4e année, alors qu'elle est de 7 000 francs la

8. De façon à pouvoir comparer les différents scénarios entre eux, nous avons calculé un écart moyen actualisé sur 10 ans en retenant un taux d'actualisation de 10 %.

2-64 22/06/98 12:55 Page 25

1ère année pour celles entrant durant le second semestre 1999. Pour les entreprises entrant en l'an 2000, l'aide sera de 5 000 francs chaque année. L'attribution de l'aide est conditionnée à une convention de 5 ans, sans préciser ce qui se passe après. Cependant, une aide permanente sera probablement appliquée, mais sans convention et donc sans contrainte d'embauche.

S'agissant d'une aide forfaitaire et non pas proportionnelle, elle profitera plus aux entreprises à bas salaires.

A compensation salariale intégrale, les aides sont insuffisantes pour inciter les entreprises à passer à 35 heures

Dans ce scénario (tableau 4), nous supposons des gains de productivité horaire induits par la réduction du temps de travail. Ces gains de productivité peuvent résulter de meilleures conditions de travail dues à une durée plus faible du temps de travail, d'une réorganisation à l'occasion de la réduction, d'une diminution de l'absentéisme ou d'un contrôle plus strict des horaires de travail (temps de pause). L'annualisation de la durée du travail permet aussi des gains de productivité en ajustant les horaires hebdomadaires aux besoins de la production. L'importance de ces effets est difficile à évaluer. Nous avons supposé que les gains de productivité horaire seraient tels que la contrainte d'embauche liée aux aides soit remplie. En d'autres termes, les entreprises chercheraient à embaucher le moins possible dans le cadre législatif proposé, de façon à minimiser leur coût. Les gains de productivité induits par un passage de 39 à 35 heures hebdomadaires seraient donc de 5,1 % [9]. Le surcoût salarial du passage à 35 heures est alors réduit de 11,4 à 6,3 %. Il peut encore être réduit du fait des salaires d'embauche qui sont en moyenne inférieurs d'environ 30 % au salaire moyen [10]. Finalement, avec l'aide Aubry et à compensation salariale intégrale (35 heures payées 39), l'augmentation du coût salarial est comprise entre 0,6 et 4,3 % (tableau 4).

On rend compte ainsi du surcoût lié à l'entrée de l'entreprise dans le dispositif Aubry lorsque celle-ci compense intégralement ses salariés. Selon ce scénario, une entreprise ayant un niveau moyen de ses salaires correspondant à 1,2 fois le SMIC ne pourra compenser intégralement ses salariés sans augmenter – légèrement – son coût salarial (0,6 %). De même, plus elle tarde à entrer dans la mesure, plus son coût se dégrade. Pour les autres, dès 1998, la compensation intégrale des salariés engendre un surcoût plus conséquent : 2,9 % pour une entreprise à salaire moyen et de 4,3 % pour une entreprise à salaire élevé. Dans ces deux derniers

9. 106 salariés travaillant 35 heures hebdomadaire doivent produire autant que 100 salariés travaillant 39 heures hebdomadaires. Cela implique des gains de productivité de 5,1 %.

10. Cet effet s'estompe progressivement dans le temps pour s'annuler dès la cinquième année.

2-64 22/06/98 12:55 Page 26

4. L'entreprise passe à 35 heures et crée 6 emplois avec l'aide Aubry

Hypothèses : aides Aubry, compensation intégrale, gains de productivité horaire de 5,1 %.
Variation du coût actualisé sur 10 ans selon le salaire moyen de l'entreprise [1] liée au passage à 35 heures.

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1,2*SMIC	0,6 %	0,9 %	1,1 %	1,3 %
Salaire moyen	2,9 %	2,7 %	2,7 %	2,6 %
2*Salaire moyen	4,3 %	3,8 %	3,6 %	3,4 %

1. Le taux d'intérêt retenu pour actualiser le coût salarial est de 10 %. Nous ne reproduisons dans le texte que la moyenne actualisée de ce coût. Voir en annexe 2, l'évolution de ce dernier au cours du temps.

cas, l'entreprise aurait intérêt à entrer, si elle désire le faire, le plus tardivement possible dans la mesure. Ce dernier résultat découle de la conjugaison de deux effets de sens contraire dont l'un est proportionnel aux salaires (compensation intégrale) et l'autre non (aide Aubry).

Ces résultats doivent être comparés à ceux obtenus dans le cas d'une entreprise qui n'entre pas dans le dispositif. La comparaison des deux scénarios met en évidence l'importance de la législation sur les heures supplémentaires du point de vue de l'incitation à l'application des 35 heures. En effet, face à une législation souple (hypothèse 2), seules les entreprises à bas salaires auront intérêt à passer à 35 heures dès 1998. Les autres préféreront payer des heures supplémentaires sans embaucher. Dans un contexte législatif sur les heures supplémentaires moins souple (hypothèse 1 sans compensation intégrale au niveau du SMIC), les aides Aubry incitent toutes les entreprises dont le niveau de salaire est inférieur ou égal au salaire moyen à réduire dès 1998 leur durée de travail à 35 heures et à embaucher 6 % de salariés supplémentaires. Pour les entreprises à très fort niveau de salaire (supérieur à deux fois le salaire moyen), l'effet négatif lié à la compensation intégrale des salaires prédomine sur l'effet positif lié à l'aide Aubry, quelle que soit l'hypothèse retenue pour les heures supplémentaires.

En d'autres termes, l'incitation à l'application des 35 heures dépend à la fois de la législation sur les heures supplémentaires et des revendications salariales, qui, lorsqu'elles sont trop importantes, découragent les entreprises à passer rapidement à une durée du travail plus basse.

Enfin, pour ne pas compromettre la compétitivité des entreprises entrant dans le dispositif, et au-delà l'emploi, il convient d'éviter un renchérissement de leur coût de production. Or, exception faite des entreprises à bas salaires, les résultats reportés dans le tableau 3, montrent que cette aide forfaitaire, si elle constitue une première atténuation de la hausse du coût salarial à la charge de l'entreprise, n'est pas suffisante. Il est nécessaire de modérer la progression salariale de façon à ce que leur surcoût soit nul.

2-64 22/06/98 12:55 Page 27

Un coût nul pour l'entreprise seulement si les aides sont accompagnées d'une évolution salariale modérée

L'effort demandé aux salariés peut revêtir deux aspects différents : soit une compensation partielle des salaires, soit un gel de ces derniers. Un « degré » de gel est introduit selon que celui-ci s'applique au salaire nominal, au salaire réel (progression du salaire nominal de 1,5 % par an), ou au salaire réel, GVT compris (progression du salaire nominal de 2,1 % par an).

Ce scénario met en relief le fait que plus l'entreprise distribue des salaires élevés, plus l'effort des salariés doit être important. Du fait de la dégressivité du dispositif dans le temps, il doit être également d'autant plus important que l'entreprise entre tardivement dans la mesure.

Nous avons évalué l'effort demandé aux salariés pour annuler le surcoût des entreprises en fonction du niveau moyen des salaires (tableaux 5, 5bis et 5ter).

5. L'entreprise passe à 35 heures et crée 6 emplois (entreprise à bas salaires)

*Hypothèses : coût salarial moyen = 118 600 francs (1,2*SMIC), aides Aubry. Sans augmentation du coût moyen annuel actualisé sur 10 ans.*

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
Montant de la compensation salariale possible pour un coût nul	94 %	90 %	86 %	83 %
Compensation intégrale et gel des salaires				
— Gel des salaires nominaux pendant ...	2 mois	4 mois	5 mois	7 mois
— Gel des salaires réels pendant ...	5 mois	7 mois	10 mois	13 mois
— Gel des salaires réels y compris GVT pendant...	8 mois	13 mois	16 mois	21 mois

Comme nous l'avons vu précédemment, grâce aux aides prévues, une entreprise à bas salaires peut, sans dégrader ses coûts, compenser quasi intégralement, sans gel, les salaires de ses employés, si elle entre dès 1998 dans le dispositif. En revanche, plus elle attend pour entrer, moins la compensation associée à un coût nul est forte, même si elle reste toujours supérieure à 80 %, soit 35 heures payées 38,2 heures. Elle peut toutefois, à compensation intégrale, obtenir un coût nul en gelant les salaires moins de deux années (de 7 à 21 mois selon le type de gel retenu), si elle attend le 1er janvier 2000.

2-64 22/06/98 12:55 Page 28

5bis. L'entreprise passe à 35 heures et crée 6 emplois (entreprise à salaires moyens)

Hypothèses : coût salarial moyen = 221 100 francs , aides Aubry
Sans augmentation du coût moyen annuel actualisé sur 10 ans.

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
Montant de la compensation salariale possible pour un coût nul	72 %	70 %	69 %	67 %
Compensation intégrale et gel des salaires				
— Gel des salaires nominaux pendant ...	12 mois	13 mois	14 mois	15 mois
— Gel des salaires réels pendant ...	21 mois	24 mois	26 mois	29 mois
— Gel des salaires réels y compris GVT pendant...	38 mois	39 mois	42 mois	48 mois

Dès la première année, le dispositif Aubry permet à une entreprise à niveau de salaires moyens de compenser ses salariés à hauteur de 72 % – soit 35 heures payées 37,9 – sans aggraver ses coûts. Les salariés d'une entreprise entrant au dernier moment dans le dispositif auront été payés 39 heures en 1998 et 1999 puis 37,7 à partir de l'an 2000.

Cette neutralité des coûts peut également être obtenue en compensant intégralement les salaires mais en gelant une année les salaires nominaux ou 21 mois les salaires réels à partir de 1998. Comme dans le scénario précédent, plus l'entreprise tarde à entrer dans la mesure, plus le gel des salaires est long.

5ter. L'entreprise passe à 35 heures et crée 6 emplois (entreprise à salaires élevés)

Hypothèses : coût salarial moyen = *442 160 francs (2*Salaire moyen)*, aides Aubry
Sans augmentation du coût moyen annuel actualisé sur 10 ans.

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
Montant de la compensation salariale possible pour un coût nul	60 %	59 %	58 %	57 %
Compensation intégrale et gel des salaires				
— Gel des salaires nominaux pendant ...	18 mois	19 mois	20 mois	21 mois
— Gel des salaires réels pendant ...	31 mois	36 mois	37 mois	40 mois
— Gel des salaires réels y compris GVT pendant...	65 mois	69 mois	75 mois	82 mois

2-64 22/06/98 12:55 Page 29

Cet effort se durcit évidemment encore lorsque le salaire est deux fois plus élevé que la moyenne.

A ce stade de l'analyse, il apparaît que le montant de l'aide, compte tenu des effets des gains de productivité induits et du niveau du salaire d'embauche, est tout juste suffisante pour inciter les entreprises à bas salaires à passer aux 35 heures dès 1998. Pour les autres entreprises, l'aide doit être accompagnée d'une modération salariale. Le caractère dégressif de cette aide permet aux entreprises intégrant rapidement cette mesure d'adopter une politique de modération plus souple que celles entrant les années suivantes.

Le coût du passage aux 35 heures peut aussi être reporté sur les *outsiders*...

Depuis plusieurs années, l'évolution des négociations salariales dans certaines branches, notamment dans les transports publics (Air France), a montré qu'il était possible de reporter sur les nouveaux entrants dans une entreprise la charge de l'ajustement de la masse salariale. On a ainsi maintenu les « avantages acquis » des travailleurs en place (*insiders*) et créé de nouveaux statuts, de nouvelles grilles de rémunération, pour les nouveaux entrants (*outsiders*). Au-delà du jeu des salaires d'embauche, il est donc possible que dans certaines entreprises, la compensation salariale des *insiders* soit reportée à la charge des *outsiders*. Même si cette éventualité ne sera très probablement pas généralisée, il nous a semblé intéressant de mesurer la contribution que pourrait apporter le report sur les entrants du coût du passage aux 35 heures. Il est difficile d'évaluer la masse salariale des *insiders* dans les entreprises. On dispose cependant d'informations sur le *turn-over* mensuel des emplois, sur la distribution de l'emploi par tranche d'ancienneté, sur la part de l'emploi précaire, ce qui permet de faire une évaluation. Le *turn-over* global, mesuré dans les entreprises de plus de 10 salariés, atteint 30 % par an (tableau 6), mais la part des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, et qui ne sont pas dans un statut précaire, n'est que de 10 % (tableau 7). Le très fort taux de rotation de la main-d'œuvre que l'on observe au niveau global est donc surtout le fait des travailleurs précaires dont les salaires sont la plupart du temps voisins du SMIC, ce qui interdit de reporter sur eux la charge de l'ajustement salarial. D'autre part, les salaires des travailleurs entrants sont plus faibles que la moyenne, si bien que leur part de masse salariale est plus réduite que leur part des effectifs. Si les entreprises voulaient reporter la charge du coût des 35 heures sur les entrants, elles ne pourraient donc le faire qu'en jouant sur une fraction limitée de la masse salariale. Nous avons supposé qu'elles ne pourraient jouer que sur les salaires de 6 % de leurs employés, soit environ les deux tiers des salariés, non précaires, ayant moins d'un an d'ancienneté.

2-64 22/06/98 12:55 Page 30

6. Flux d'entrée et de sortie de la main-d'œuvre dans les entreprises

En %	Taux d'entrée			
	1990	1991	1992	1996
Industrie	24,1	20,3	18,0	17,5
Tertiaire	42	40,6	37,6	43,9
10 à 49	35,2	32,6	29,2	
50 à 199	41,2	37,2	33,8	37,9
200 à 499	33,1	29,7	28,2	30,4
plus de 500	17,1	15,0	13,6	15,7
Ensemble	34	31,6	28,8	30,0

Source : Estimation DARES à partir de DMMO et EMMO.

7. Salariés, hors emplois précaires, ayant déclaré une ancienneté en 1996

	– 1 an	1-5 ans	5-10 ans	+ 10 ans	Ensemble
Total	1 221 100 9,7 %	3 330 300 26,3 %	2 814 900 22,3 %	5 256 800 41,7 %	12 593 100 100 %

Source : Enquête Emploi, INSEE.

Avec cette hypothèse (tableau 8), une entreprise située au niveau du salaire moyen pourrait néanmoins compenser intégralement les salaires de son personnel déjà en place (94 % des salariés) ; elle pourrait même assurer une compensation partielle, quoique très limitée – 10 % ou 5 % selon qu'elle entre dans la réduction du temps de travail en 1998 ou en 1999 – à ses nouveaux embauchés.

8. Impact Insiders/Outsiders

Hypothèses : coût salarial moyen = 221 100 francs, aides Aubry, compensation intégrale pour les *insiders*. Montant de la compensation salariale des *outsiders* compatible avec un coût actualisé sur 10 ans nul.

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
Montant de la compensation				
35 heures payées...	35,4 h.	35,3 h.	35,2 h.	35 h.

... ou sur les seuls salaires élevés

Comme nous l'avons vu précédemment, une entreprise à bas salaires (1,2*SMIC) désirant passer à 35 heures dès 1998 peut, grâce au dispositif d'incitation, compenser intégralement ses salariés sans voir ses coûts se détériorer. Fort de ce constat, il est possible d'imaginer qu'une entreprise moyenne compense intégralement ses salariés jusqu'à 1,4*SMIC. Il reste alors à évaluer l'impact de cette mesure sur les autres salariés. C'est

2-64 22/06/98 12:55 Page 31

l'objet du scénario suivant dont les résultats sont reportés dans le tableau 9, qui peuvent être comparés à ceux du tableau 4bis.

Compenser intégralement les bas salaires (jusqu'à 1,4*SMIC, soit 30 % des salariés) dégrade de 6 à 7 points de pourcentage le montant de la compensation salariale proposée par l'entreprise à ses autres salariés. De façon équivalente, ce type de mesure entraîne une augmentation de la durée de gel des salaires nominaux de plus d'un trimestre, et ce, quelle que soit la date d'entrée de l'entreprise dans la mesure.

9. Impact de la structure de salaires

Hypothèses : coût salarial moyen = 221 100 francs, aides Aubry, compensation intégrale jusqu'à 1,4*SMIC. Variation du coût moyen annuel actualisé sur 10 ans.

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
Montant de la compensation salariale possible pour les salariés au-dessus de 1,4 SMIC	66 %	64 %	62 %	60 %
Compensation intégrale et gel des salaires				
— Gel des salaires nominaux pendant ...	15 mois	16 mois	18 mois	21 mois
— Gel des salaires réels pendant ...	30 mois	31 mois	34 mois	39 mois
— Gel des salaires réels y compris GVT pendant...	50 mois	52 mois	60 mois	66 mois

Moins de gains de productivité horaire, moins de compensation salariale

Les scénarios précédents admettent par hypothèse des gains de productivité horaire de 5,1 %. Nous avons aussi réalisé les calculs avec une hypothèse de gains moins forte, proche de 3,2 %, correspondant à un accroissement des effectifs de l'entreprise de 8 %[11], de manière à mesurer la sensibilité des résultats à l'hypothèse de productivité.

Cette baisse de 5,1 à 3,2 % des gains de productivité induits se traduit par une réduction d'environ 17 points de pourcentage du montant de la compensation salariale ou par un fort allongement de la durée de gel des salaires (9 mois supplémentaires pour les salaires nominaux, 20 mois supplémentaires pour les salaires réels) ; cela est compatible avec l'annulation du coût des 35 heures pour l'entreprise (tableau 10).

11. On retient communément une élasticité de la productivité horaire par rapport à la durée du travail égale à 0,3. Par conséquent, une baisse de 10 % de la durée du travail induirait une hausse de 3,3 % de la productivité.

2-64 22/06/98 12:55 Page 32

10. L'entreprise passe à 35 heures et crée 8 emplois

Hypothèses : coût salarial moyen = 221 100 francs, aides Aubry.
Variation du coût moyen annuel actualisé sur 10 ans.

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
Montant de la compensation salariale possible pour un coût nul	55 %	53 %	51 %	50 %
Compensation intégrale et gel des salaires				
— Gel des salaires nominaux pendant ...	21 mois	22 mois	24 mois	25 mois
— Gel des salaires réels pendant	43 mois	44 mois	48 mois	53 mois
— Gel des salaires réels y compris GVT pendant...	88 mois	90 mois	97 mois	105 mois

Plus de flexibilité des horaires, plus de compensation salariale

Nous avons considéré jusqu'ici que le coût du capital par unité produite était constant, en faisant l'hypothèse que la durée d'utilisation des équipements retrouvait très rapidement son niveau antérieur par le biais d'une réorganisation de l'entreprise. Cette dernière peut toutefois profiter de la réduction du temps de travail pour recourir plus intensément au travail posté (en équipes successives ou chevauchantes) et provoquer un allongement de la DUE. Cet allongement entraîne une économie de capital, et abaisse les coût de production à long terme. Il apparaît alors intéressant d'évaluer la réorganisation nécessaire de l'entreprise et l'augmentation associée de la DUE, qui permet de passer à 35 heures avec compensation intégrale sans dégradation des coûts de production unitaire.

Nous avons retenu le cas d'une entreprise au niveau de salaire moyen, dont le coût de la main-d'œuvre est deux fois plus élevé que le coût du capital [12]. A compensation salariale intégrale, le surcoût lié aux 35 heures, compte tenu des aides Aubry, de l'effet de salaire d'embauche et de gains de productivité horaire de 5,1 %, peut être entièrement financé par un allongement inférieur à 10 % de la DUE (tableau 11). Une telle augmentation correspond à une durée d'utilisation hebdomadaire de 43 heures qui peut être atteinte, par exemple, par une rotation de cinq salariés sur quatre postes [13]. Il n'est donc pas nécessaire de recourir au travail de nuit ou du dimanche pour améliorer significativement l'efficacité de l'organisation productive de l'entreprise. Dans

12. Ce qui correspond approximativement à la rémunération de ces facteurs sur l'ensemble de la valeur ajoutée.

13. Dans cette situation, chaque salarié travaille 8,75 heures par jour pendant quatre jours ; les quatre machines travaillent 8,75 heures par jour pendant cinq jours.

2-64 22/06/98 12:55 Page 33

l'exemple que nous avons retenu, l'effort demandé aux salariés porte uniquement sur la durée de la journée de travail, qui passe à près de 9 heures, mais avec, en contrepartie, une semaine de travail limitée à 4 jours. Ce type d'organisation plus efficace est manifestement acceptable par les salariés sous la condition de la réduction du temps de travail, alors qu'il ne l'est pas sans contrepartie. Les 35 heures peuvent être le moyen de débloquer le débat sur la flexibilité de l'organisation du travail, qui ne peut pas progresser si l'entreprise n'apporte pas aux salariés une amélioration de leurs conditions de vie par ailleurs. Il reste que les possibilités de réorganisation sont limitées par les techniques de production utilisées et qu'elles ne peuvent pas s'appliquer à l'ensemble des entreprises.

11. L'entreprise passe à 35 heures, crée 6 emplois et allonge la durée d'utilisation des équipements.

Hypothèses : coût salarial moyen = 221 100 francs, aides Aubry, compensation salariale intégrale, gains de productivité de 5,1 %.

Augmentation de la DUE compatible avec un coût actualisé nul sur 10 ans.

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
Augmentation de la DUE de ...	5,9 %	6,3 %	6,6 %	7,8 %

Synthèse des analyses microéconomiques

Le passage à 35 heures avec compensation salariale intégrale, sans gel des salaires, n'est compatible avec le maintien des coûts de production que dans les entreprises à bas salaires qui entrent dans le dispositif Aubry dès le premier semestre 1998. Pour les autres, la maîtrise des coûts de production implique une action supplémentaire :

— soit en compensant partiellement les salaires. Eu égard au niveau et à la dégressivité de l'aide, la compensation salariale devra être d'autant faible que l'entreprise a un niveau de salaire élevé (72 % pour une entreprise à niveau de salaire moyen, contre 60 % pour un niveau deux fois plus important) et/ou qu'elle entre tardivement dans le dispositif ;

— soit en gelant les salaires pendant une certaine période. Ainsi, pour une entreprise à niveau de salaire moyen, le maintien des coûts actualisés, si elle entre dans le dispositif dès 1998 en compensant intégralement les salaires, passe soit par un gel des salaires nominaux pendant douze mois, soit par un gel deux fois plus long des salaires réels, soit encore par un gel des salaires réels (y compris GVT) pendant trois ans. Comme dans le cas précédent, ces périodes de gel s'allongent lorsque l'entreprise retarde son entrée dans la mesure et/ou lorsque son niveau de salaire moyen augmente ;

2-64 22/06/98 12:55 Page 34

— soit en faisant supporter le coût des 35 heures par les hauts salaires ou les nouveaux entrants ;

— soit en allongeant la durée d'utilisation des équipements.

Les possibilités de maîtrise des coûts du passage aux 35 heures sont donc multiples et peuvent, bien évidemment, être combinées. Le délai de deux ans prévu avant la baisse de la durée légale est suffisant pour que les négociations aboutissent à un équilibre satisfaisant à la fois les entreprises et les salariés. Ceux-ci ne peuvent pas, dans leur très grande majorité, prétendre échapper totalement à l'effort et ignorer l'existence des coûts générés par le passage aux 35 heures. Ils peuvent toutefois apprécier les contreparties de l'effort qu'ils devront fournir : plus de temps libre, des créations d'emplois supplémentaires, et donc une diminution du risque de chômage. Ils peuvent aussi relativiser le niveau de l'effort qui devrait leur être demandé : dans la très grande majorité des cas la compensation salariale que l'entreprise peut leur accorder, sans dégradation de ses coûts de production, dépasse largement les 50 % ; au pire, ils ne devraient donc abandonner que 5 % de leurs salaires mensuels, ce qui reste faible en comparaison des pertes de revenus associées à un licenciement, voire un départ à la retraite.

Si les salariés ont vraiment la volonté de s'engager dans une action de réduction du chômage, ils peuvent donc trouver l'occasion, avec les 35 heures, de passer à l'acte. Du côté des entreprises, l'incitation est sans doute moins forte. Seule la perspective d'une plus grande souplesse de l'organisation du travail peut représenter, pour elles, un changement bénéfique. De manière annexe, des embauches supplémentaires peuvent aussi présenter l'avantage d'un rajeunissement de la main-d'œuvre. Mais, pour le reste, elles peuvent seulement espérer ne pas avoir à subir une augmentation des coûts de production en raison de la baisse du temps de travail. Il n'est pas étonnant qu'elles soient, dès lors, peu motivées par une évolution qui présente des risques si elles n'arrivent pas à maîtriser la négociation, et qui peut entraîner, si les 35 heures débouchent sur une baisse effective du chômage, sur un renforcement du pouvoir de négociation des salariés. Ce qui est visé par les 35 heures, la baisse du chômage, n'est pas un objectif spontané des acteurs microéconomiques.

Pour contraindre les entreprises et les salariés à s'engager dans le mouvement de la réduction du temps de travail, le gouvernement a choisi la voie législative, tout en laissant de la place pour la négociation, en prévoyant un délai entre l'annonce de la baisse de la durée légale du travail et son application au 1er janvier 2000. Il a prévu des incitations financières pour inciter les partenaires sociaux à mettre en place les 35 heures plus rapidement. Nous avons tenté d'évaluer ce qu'il est possible d'attendre de ce dispositif au plan macroéconomique.

2-64 22/06/98 12:55 Page 35

L'impact du dispositif Aubry au niveau macroéconomique

Il est assez difficile d'imaginer ce qu'il adviendra du projet de loi sur les 35 heures déposé par le gouvernement. Les entreprises maintiendront elles un veto de fait, comme les y invite le CNPF, en refusant de négocier avec les salariés les conditions du passage à 35 heures en 2000 ? Les salariés accepteront-ils les contraintes qui pèseront nécessairement, immédiatement ou à terme, sur leurs rémunérations ? Le gouvernement restera-t-il inflexible ou sera-t-il contraint à la réduction voire à l'abandon de son projet ? Bien des scénarios sont envisageables. Pourtant, les analyses microéconomiques de la situation à laquelle les entreprises et leurs salariés sont confrontés montrent que les difficultés sont surmontables : moyennant la volonté d'aboutir, de nombreux arrangements sont possibles, qui permettent de répartir le coût, inévitable, de la réduction du temps de travail de manière équitable et économiquement supportable.

Dans le scénario que nous avons retenu, le gouvernement maintient son projet et lui confère une crédibilité suffisante. Les entreprises connaissent à l'avance le cadre légal qui leur sera imposé et préparent le passage aux 35 heures en minimisant leurs coûts. Les salariés conscients des contraintes de la situation, cherchent à négocier au mieux les conditions de la réduction de la durée du travail.

Le principal point de négociation entre les entreprises et les salariés est constitué par la compensation salariale. Les entreprises vont chercher à maintenir leurs coûts et les salariés leurs salaires. Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, même si elle ne permet pas une compensation intégrale pour tous, l'aide mise en place par le gouvernement facilite grandement cette négociation. L'objectif de l'entreprise est d'obtenir une compensation salariale de l'ordre de 70 % (35 heures payées 37,8). Ce chiffre vaut en moyenne, et les bas salaires, du fait de la revalorisation du SMIC, seront compensés intégralement. De plus, cette aide est accessible avant la baisse de la durée légale. Elle constitue une incitation[14], pour les entreprises comme pour les salariés, à négocier et à appliquer la réduction de la durée du travail avant la baisse légale. Elle permet surtout d'éviter un passage à 35 heures imposé par l'un ou l'autre des partenaires, et privilégie l'ouverture du « dialogue social ».

A *contrario*, si les entreprises ou les salariés jugent que l'annonce de la baisse de la durée légale n'est pas crédible, soit parce qu'il paraît que des obstacles politiques empêcheront le gouvernement de mener son

14. La dégressivité de l'aide dans le temps ne constitue pas nécessairement une incitation à appliquer la réduction dès 1998. En effet, lorsque la réduction s'effectue avec un surcoût pour l'entreprise ou pour les salariés, les acteurs peuvent préférer retarder ce coût jusqu'au moment où il est inéluctable (*i.e.* 1/1/2000) même si ce surcoût est plus bas en mettant en œuvre plus tôt la réduction.

2-64 22/06/98 12:55 Page 36

projet jusqu'à son terme, soit parce que les agents anticipent que l'administration n'aura pas les moyens ou la volonté de sanctionner ceux qui contreviendraient à la loi, il est clair que la position rationnelle est alors de ne rien faire. Dans ce cas, il ne faudrait rien attendre du projet de loi proposé par le gouvernement.

C'est sur la base de l'hypothèse qu'il existera une bonne volonté partagée des salariés et des entreprises – partagée et motivée par l'annonce crédible d'une baisse de la durée légale en janvier 2000 – que nous avons essayé de quantifier le scénario de passage aux 35 heures tel qu'il résulte du projet de loi du gouvernement.

Par rapport aux hypothèses des simulations antérieures des effets d'une baisse à 35 heures de la durée légale du travail, le projet de loi de Martine Aubry introduit deux modifications importantes. En premier lieu, le champ d'application de la baisse de la durée du travail est fortement réduit par l'exclusion des entreprises de moins de 20 salariés jusqu'en 2002. Les salariés concernés d'ici cette date représentent 70 % des effectifs du secteur marchand. Si l'on tient compte, en outre, des salariés qui travaillent déjà moins de 35 heures, le champ d'application effectif est encore réduit à un peu plus de la moitié des salariés.

La seconde modification introduite par le projet de loi concerne l'aide de l'Etat et le calendrier de la réduction du temps de travail. L'aide finale, permanente, n'est pas précisée, mais on peut penser qu'elle sera de l'ordre de 5 000 F par salarié et par an, c'est-à-dire du montant de celle qui est prévue par le projet de loi pour la phase finale du système. Cette aide représente environ 3 points de cotisations sociales sur le salaire moyen. Le système intermédiaire apporte une aide plus importante, de l'ordre de 6 points de cotisations, pour les entreprises qui s'engageront dès le premier semestre 1998. Ce dispositif présente par ailleurs un défaut grave. Telle qu'elle est spécifiée, l'aide n'est pas réévaluée automatiquement en fonction de la croissance des salaires. Il s'en suit un affaiblissement progressif, de l'ordre de 3 % par an, que rien ne justifie. Il est souhaitable que le gouvernement corrige cet effet.

Le projet de loi fixe au 1er janvier 2000 l'application de la baisse de la durée légale. Les entreprises et les salariés disposent donc de deux années pleines pour trouver les arrangements nécessaires à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. Pendant cette période ils sont soumis à une incitation, forte au début et progressivement décroissante. Les calculs microéconomiques (cf. *supra*) montrent que le système d'aide est, du fait de son caractère forfaitaire, fortement incitatif pour les entreprises à bas salaires et nettement moins intéressant pour celles qui versent des rémunérations élevées. Le dispositif retenu permet de compenser entièrement les revenus des salariés au SMIC alors qu'il suppose un effort de la part de ceux dont les salaires sont plus élevés. L'indication du gouvernement est qu'il souhaite une compensation

2-64 22/06/98 12:55 Page 37

dégressive avec le niveau des salaires. Le niveau moyen et les modalités de la compensation salariale restent toutefois du ressort des partenaires sociaux.

Ce sont les négociations qui détermineront finalement les conditions concrètes du passage aux 35 heures. Il est difficile d'anticiper sur leurs résultats, mais on peut risquer quelques hypothèses. En premier lieu, les entreprises à bas salaires devraient logiquement s'engager rapidement dans le processus. C'est en anticipant l'application des 35 heures qu'elles peuvent en effet résoudre le plus facilement la question salariale. D'autre part elles sont aussi les entreprises dans lesquelles les embauches sont les plus faciles à réaliser et celles qui peuvent donc réduire le plus vite le temps de travail. Il existe ainsi un vivier d'entreprises qui peuvent passer à 35 heures dès 1998.

En ce qui concerne les autres entreprises, dans lesquelles les salaires sont plus élevés, les délais peuvent être plus longs, à la fois parce que les aides sont moins incitatives et parce que, au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie salariale, les difficultés d'embauche et les réformes de l'organisation et du contrôle du temps de travail deviennent plus prégnantes. Si bien qu'il est réaliste d'étaler dans le temps le passage au 35 heures. Nous avons retenu l'hypothèse d'une montée en charge régulière en 1998 et 1999 (1/3 du champ en 1998, 1/3 en 1999 et 1/3 au 1er janvier 2000), l'intégralité des entreprises ayant basculé au 1er janvier 2000. Une montée moins rapide n'aurait comme conséquence que de reculer dans le temps, et de concentrer sur la fin de la période, les effets décrits par la simulation.

En ce qui concerne le niveau de la compensation salariale, nous avons supposé qu'elle serait de 69,5 % en moyenne (72 pour les entrés en 1998, 70 au premier semestre 1999, 69 au second et 67 en 2000), ce qui permet la compensation à 100 % pour les bas salaires (et inclut donc la revalorisation du SMIC horaire au 1er janvier 2000) et, pour les entreprises, le maintien des coûts salariaux à un niveau inchangé en jouant sur les salaires des nouveaux embauchés. Cette hypothèse implique cependant une compensation seulement partielle, éventuellement financée par gel, pour les salaires élevés. En moyenne, cette compensation correspond à 35 heures payées 37,8.

Toujours en partant du principe d'un succès des négociations, nous avons supposé un effort de réorganisation du travail permettant le maintien des durées d'utilisation des équipements.

Enfin nous avons supposé des gains de productivité horaire du travail correspondant à la contrainte d'embauche fixée par le dispositif d'aide transitoire. Ils sont donc en moyenne de 5,1 %. Les gains de productivité, dans notre scénario, sont plus importants que ceux retenus habituellement. La contrainte d'embauche donne un signal fort aux

2-64 22/06/98 12:55 Page 38

entreprises et devrait représenter le maximum d'embauches que les entreprises réaliseront.

Sous ces hypothèses, la simulation du passage à 35 heures des seules entreprises de plus de 20 salariés, conduit aux résultats présentés dans le tableau 12.

Les résultats obtenus font apparaître une réduction significative de l'impact attendu des 35 heures, puisque l'effet positif sur l'emploi est légèrement supérieur à 450 000 en 2000.

Le projet du gouvernement prévoit le passage aux 35 heures des entreprises de moins de 20 salariés en 2002, mais les conditions n'en sont pas connues. Notamment l'aide spécifique, qui sera très vraisemblablement

12. L'impact du dispositif Aubry
(champ limité aux entreprises de plus de 20 salariés du secteur marchand)

Ecart cumulé au compte de référence

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PIB marchand en volume	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,1
Contributions à la croissance						
Importations	0,0	– 0,1	– 0,1	– 0,1	– 0,1	– 0,2
Consommation des ménages	0,1	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4
FBCF totale	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	– 0,1
Exportations	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Demande intérieure	0,1	0,3	0,4	0,4	0,3	0,2
Solde extérieur	0,0	– 0,1	– 0,1	– 0,1	– 0,1	– 0,1
Prix de la consommation des ménages	0,0	– 0,1	– 0,1	0,1	0,4	0,8
Salaire horaire réel	1,5	3,1	4,6	4,7	4,8	4,9
Durée du travail	– 2,1	– 4,1	– 6,1	– 6,0	– 6,0	– 6,0
Compensation salariale ex-post	73 %	75 %	75 %	78 %	80 %	81 %
Effectifs totaux (en milliers)	159	315	479	459	451	442
Demandes d'emplois non satisfaites (en milliers)	– 95	– 189	– 288	– 276	– 271	– 265
Taux de chômage (en point)	– 0,4	– 0,8	– 1,2	– 1,1	– 1,1	– 1,1
Capacités de financement (écart en points de PIB)						
Sociétés et quasi-sociétés	0,1	0,1	0,0	– 0,1	– 0,2	– 0,3
Ménages et entreprises individuelles	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Institutions Financières	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Administrations	– 0,1	– 0,1	0,0	– 0,1	– 0,1	– 0,1
Extérieur	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
EBE / VA SQS-EI	0,2	0,2	0,1	– 0,1	– 0,3	– 0,4
Taux de cotisation employeurs (SQS-EI)	– 1,2	– 2,0	– 2,3	– 2,0	– 1,7	– 1,7
Variation de taux de cotisations sociales par heure	1,5	1,3	1,0	0,9	0,8	0,7
Coût pour les APU par emploi créé (kF 98)	54	31	11	14	14	24

Source : simulation réalisée avec le modèle Mosaïque de l'OFCE.

2-64 22/06/98 12:55 Page 39

mise en place, n'est pas précisée. Si l'on veut respecter l'échéance de 2002, il faudra que le dispositif d'aide soit actif avant cette date. Il aurait certes été possible de reproduire le schéma retenu pour les entreprises de plus de 20 salariés, mais l'on aurait alors mêlé des hypothèses relativement bien fondées (pour les plus de 20 salariés), avec des hypothèses beaucoup plus spéculatives (pour les moins de 20). Par souci de clarté, nous avons préféré nous limiter à la simulation des effets de la politique connue, qui concerne principalement les plus de 20 salariés. Il convient donc, pour apprécier les résultats obtenus, de garder en mémoire le fait que l'impact sur l'emploi au-delà de l'année 2002 est minoré par l'absence de réduction du temps de travail dans les petites entreprises.

La politique de baisse du temps de travail des salariés des entreprises de plus de 20 salariés peut donc provoquer une hausse supplémentaire de l'emploi de l'ordre de 150 000 par an en moyenne au cours des années 1998-2000, et une réduction du taux de chômage de plus d'un point à l'horizon 2000. Ce résultat est obtenu sans dégradation de l'équilibre macroéconomique puisque la croissance est pratiquement inchangée, le coût en inflation est limité et les finances publiques ne sont pas dégradées à moyen terme. Le coût par emploi créé pour les administrations publiques est en moyenne et en termes réels de 25 000 francs 1998 par an. Il s'agit d'un résultat remarquable qu'aucune politique ne peut égaler. Sa réussite ne dépend par ailleurs que des décisions et de la volonté des acteurs internes de l'économie française, tant que l'effet sur l'inflation reste limité.

Ceci est une conséquence de la modération salariale que nous avons supposée. Si les négociations conduisent à une compensation salariale intégrale (35 heures payées 39), les créations d'emplois seraient amputées de 130 000 à l'horizon de notre évaluation. La réduction du temps de travail conduirait, dans ces conditions de compensation, à la création de 310 000 emplois à terme et l'impact sur les prix serait alors beaucoup plus important (de l'ordre d'un demi-point d'inflation en plus par an). Il s'en suivrait des modifications des conditions de concurrence dans le pays entre les entreprises qui réduisent et celles qui ne réduisent pas, et, *a fortiori*, entre la France et ses partenaires. Ces éléments pourraient alors compromettre le compromis social autour de la réduction du temps de travail.

Outre ce scénario où les salariés refuseraient d'abandonner une partie de leur salaire, il existe un scénario « symétrique » dans lequel les entreprises bloqueraient le processus. La réduction de la durée du travail serait alors nulle. L'application de la législation des heures supplémentaires (sans tenir compte du contingent de 130 heures annuelles) conduirait alors à un renchérissement du coût du travail et à la destruction d'environ 100 000 emplois.

2-64 22/06/98 12:55 Page 40

Ces deux scénarios représentent le pire qu'on puisse attendre des négociations. La situation où la réduction du temps de travail a lieu et où la compensation salariale n'est pas intégrale est de loin la plus probable.

La simulation des conséquences plausibles de la loi sur les 35 heures ne fait que confirmer les résultats des travaux déjà réalisés dans le passé. Il faut cependant observer que les résultats quantitatifs que l'on peut attendre sont sans commune mesure avec ceux que l'on peut espérer d'une politique plus vaste de partage du travail, incluant l'ensemble des salariés, y compris ceux du secteur public et des petites entreprises et, pourquoi pas, une bonne part des non-salariés. Le choix du gouvernement a été de limiter son ambition. D'un côté, on peut regretter cette modération qui interdit d'envisager que les 35 heures conduisent rapidement au plein emploi. D'un autre côté, on peut apprécier favorablement le fait qu'en réduisant l'objectif, on rend plus crédible sa réalisation concrète. En particulier, les arguments usuels qui s'opposent à un partage massif de l'emploi et des revenus, comme la non substituabilité des chômeurs et des emplois libérés ou l'impossibilité d'une compensation salariale très limitée, perdent de leur pertinence du simple fait du changement d'échelle du partage du travail. Cette voie est peut être celle qui permet de faire passer la réduction du temps de travail du champ de l'utopie à celui des réalités.

Les résultats de notre simulation montrent d'autre part, que le niveau de la compensation salariale, sans être exagérément élevé, atteint en moyenne plus de 80 % en terme réels après quelques années. Il en résulte un affaiblissement progressif de l'effet emploi des 35 heures. Pour corriger cette dérive, une politique des revenus, réglant les hausses de salaires sur celles de la productivité du travail, pourrait être théoriquement efficace. Elle implique qu'au-delà de la négociation immédiate des 35 heures, les partenaires sociaux s'engagent dans un processus de maîtrise collective du partage du revenu. Cet enjeu des 35 heures est actuellement peu mis en valeur. Il est pourtant fondamental pour l'avenir à long terme de la société française. Si les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés viennent à bout de la négociation sur le temps de travail et trouvent la voie des accords équilibrés qui permettent d'en répartir équitablement et efficacement le coût, on peut espérer qu'ils pourront par la suite mieux maîtriser, par la négociation, le partage du revenu. On aura alors trouvé le moyen de soustraire efficacement le marché du travail aux seules lois de l'économie marchande. S'ils échouent, le marché l'emportera pour longtemps et il partagera l'emploi et les revenus à sa manière traditionnelle, inégalitaire. Au-delà de ses objectifs immédiats, la loi sur les 35 heures propose bien un choix de société.

2-64 22/06/98 12:55 Page 41

Références bibliographiques

BLANCHARD O. et J.P. FITOUSSI : « Croissance et emploi », *La Documentation française*, janvier 1998.

BARBIER B. : « 2002 Perspectives macroéconomiques », *Les Rapports du Sénat*, Délégation du Sénat pour la planification, N°96, 1997-98.

BLOCH-LONDON C.,1992 : « Le travail en équipes successives », *Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi*, n°85-86, décembre.

CAHUC P. et P. GRANIER, 1997 : « La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?», *Editions Economica*, Paris.

CETTE G et D. TADDEI, 1997 : « Réduire la durée du travail, de la théorie à la pratique », *Le Livre de Poche*, Paris.

CHAMBET-ROSSET M.C. et C. BLOCH-LONDON, 1992 : « Heures supplémentaires et modulation », *Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi*, n°85-86, décembre.

FRIEZ A., 1997 : «Les salaires dans le secteur privé en 1996», *INSEE Première*, n°550, octobre.

GUBIAN A., 1997, « Réformer l'assiette des cotisations patronales : un débat ancien toujours d'actualité », *Travail et Emploi*, n°72.

GUBIAN A., 1997 : « Avantages et inconvénients d'une modification de l'assiette des cotisations patronales », *Travail et Emploi*, n°72.

LECOUPEUR Y.,1997 : « La durée d'utilisation des équipements dans l'industrie en 1996 », *Bulletin de la Banque de France*, n°38, février.

MÉHAIGNERIE P., 1997 : « La loi de Robien : une première évaluation », *Rapport d'information pour la Commission des Finances de l'Assemblée Nationale*, n°3506.

STERDYNIAK H., PH. Cour, H. Le Bihan et H. Delessy, 1997 : « Le taux de chômage d'équilibre, anciennes et nouvelles approches » , *Revue de l'OFCE*, n°60, janvier.

STERDYNIAK H. et *alii*, 1994 :.« Lutter contre le chômage de masse en Europe », *Revue de l'OFCE*, N°48, janvier.

2-64 22/06/98 12:55 Page 42

ANNEXE 1

Simulations analytiques à propos de la réduction du temps de travail *

L'évaluation des conséquences macroéconomiques des 35 heures implique l'explicitation d'hypothèses précises sur le champ d'application de la réduction du temps de travail, les conditions de la compensation salariale, les effets de la réorganisation des processus de production et la contribution des pouvoirs publics au financement. Or, il est très difficile d'induire des données historiques la réaction des salariés et des entreprises à un choc réglementaire du type « passage aux 35 heures », car les occurrences d'une telle situation sont trop rares pour constituer un échantillon représentatif. L'analyse théorique ne fournit pas plus d'indication car elle repose sur la formalisation de comportements virtuels, stipulés *a priori*, dont rien ne garantit qu'ils correspondent aux réactions des acteurs du monde réel. Les travaux de ce type [1] sont en conséquence caractérisés par une forte indétermination du résultat final, qui s'inverse très facilement selon les nuances des hypothèses comportementales, *ad hoc*, retenues.

Plus que pour toute autre analyse de nature macroéconomique, les résultats des études sur la réduction du temps de travail, ne peuvent pas être assimilés à des prédictions.

L'incertitude fondamentale sur les hypothèses conduit à centrer l'analyse sur les conditions qui peuvent conduire à l'échec ou au succès des 35 heures. Les probabilités de réalisation des jeux d'hypothèses les plus favorables ou défavorables, sont, dans l'état de nos connaissances des comportements collectifs, non quantifiables. La politique de réduction du temps de travail peut conduire à une forte réduction du chômage mais aussi à la dégradation des équilibres macroéconomiques. Le raisonnement macroéconomique, mais aussi les nombreux exemples microéconomiques disponibles depuis la mise en œuvre de la loi de Robien, prouvent que la réduction du temps de travail peut être un levier efficace dans la lutte contre le chômage ; à condition de le manœuvrer en respectant les contraintes imposées par l'instrument et les données de l'environnement économique. Les responsables politiques, syndicaux et patronaux, et, finalement, les citoyens, disposent d'une liberté de choix qui peut permettre de s'engager dans la voie d'une réduction du temps de travail efficace. Ils peuvent aussi jouer un jeu collectif à somme néga-

* Les simulations présentées dans cette annexe ont été réalisées pour la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et de la Statistique (DARES) du Ministère de l'emploi et de la solidarité.

1. Voir Cahuc et Granier (1997).

2-64 22/06/98 12:55 Page 43

tive en refusant les contraintes ou en s'opposant, par principe, à toute perspective de réduction du temps de travail. Seul, le déroulement de l'histoire permettra de trancher entre les deux scénarios. L'apport des économistes au débat ne peut que se limiter à l'évaluation des conditions conduisant à une évolution favorable ou défavorable. Aucun des outils dont ils disposent ne permet de privilégier une hypothèse plutôt qu'une autre.

Pour éclairer les conséquences des différentes options possibles, nous avons réalisé une série de simulations de type analytique qui visent essentiellement à mesurer l'incidence de la réaction des entreprises et des salariés au passage à 35 heures. Pour faciliter la compréhension des résultats, elles ont toutes été réalisées sous l'hypothèse d'une application simultanée des 35 heures à l'ensemble des entreprises, le 1er janvier de l'année de référence. Les résultats à court terme manquent donc de réalisme puisqu'ils ignorent la progressivité de la réduction du temps de travail à l'échelle macroéconomique. En contrepartie, leur analyse est plus simple puisqu'à chaque moment, les effets retracés sont purs et ne mélangent pas les conséquences décalées du passage progressif des entreprises au nouvel horaire de travail.

Cinq simulations de base ont été réalisées :

— La première mesure les effets d'une baisse de la durée du travail à 35 heures dans les entreprises du secteur marchand en supposant que les salaires horaires sont inchangés (pas de compensation salariale) et qu'il n'y a aucune réorganisation du travail. En conséquence, la productivité horaire du travail comme du capital est inchangée et l'on observe une baisse simultanée de la productivité moyenne : les hommes et les machines travaillent moins longtemps. Le passage aux 35 heures est supposé s'appliquer uniquement aux salariés travaillant à temps plein. On a donc admis que les travailleurs indépendants ne participaient pas à l'effort de partage du travail, de même que les salariés à temps partiel.

— La deuxième simulation a pour objectif de mesurer les effets d'une compensation salariale intégrale *ex ante* (35 heures payées 39). La hausse des salaires nominaux simulée compense donc exactement les pertes de revenus des salariés sous les hypothèses de la simulation précédente. Mais la simulation porte uniquement sur la hausse des salaires de manière à isoler parfaitement les effets propres de cette hypothèse.

— La troisième simulation vise à éclairer les conséquences de la réaction des entreprises qui peuvent se réorganiser ou intensifier le travail pour limiter les embauches nécessaires à la compensation de la baisse de la durée du travail. On a supposé qu'elles pouvaient améliorer la productivité horaire du travail dans une proportion de 30 % de la baisse des horaires. Comme dans toutes les variantes analytiques, c'est l'effet pur de cette hypothèse qui a été mesuré.

2-64 22/06/98 12:55 Page 44

— La quatrième simulation est relative aux conséquences de la réorganisation sur la durée d'utilisation du capital qui peut permettre d'annuler la baisse de la productivité moyenne des machines, voire de l'augmenter. La simulation retenue porte uniquement sur le secteur industriel dans lequel on suppose une augmentation de 10 % de la durée d'utilisation du capital.

— La cinquième simulation mesure les effets de la baisse des cotisations sociales employeurs qui pourrait être octroyée définitivement par les pouvoirs publics en contrepartie de la diminution des dépenses d'indemnisation du chômage. La baisse simulée est d'un point par heure de réduction du temps de travail en moyenne.

Enfin une sixième simulation à été réalisée pour mesurer les effets de l'extension du partage du travail aux salariés du secteur public.

35 heures sans réorganisation ni compensation

Le tableau A1 retrace les résultats de la simulation du passage à 35 heures sans réorganisation, ni compensation salariale, de l'ensemble des salariés du secteur marchand, travaillant à temps plein. Compte tenu de cette définition de son champ d'application, la baisse de la durée du travail moyenne qui en résulte est d'environ 7 %. L'absence de compensation salariale assure la neutralité des 35 heures du point de vue des coûts salariaux. Par contre, l'absence de réorganisation entraîne une réduction des capacités de production des machines qui pèse sur les coûts de production à long terme.

A court terme, le niveau de la demande reste proche de son niveau initial, car les ménages qui subissent les effets de la baisse des salaires mensuels, diminuent leur taux d'épargne. Les entreprises doivent donc procéder à des embauches pour compenser la réduction du temps de travail. Celles-ci ramènent la masse salariale au voisinage de son niveau de départ. Mais il faut tenir compte de ce qu'un certain nombre de chômeurs embauchés perdent leurs indemnités de chômage, si bien qu'au plan macroéconomique le revenu des ménages diminue. L'absence de recyclage des économies réalisées du fait de la baisse du chômage peut être interprété comme la mise en œuvre, simultanément aux 35 heures, d'une politique restrictive de la part de l'Etat. Il en résulte nécessairement une baisse de la demande à long terme qui pèse sur la production.

L'absence totale de réorganisation diminue la productivité moyenne du capital, ce qui implique des investissements supplémentaires de la part des entreprises. Cette augmentation des investissements soutient la demande à court terme, mais pèse à long terme sur les coûts de production.

Après un certain délai, dû au fait que dans le secteur tertiaire la réduction du temps de travail est compensée initialement par une forte

2-64 22/06/98 12:55 Page 45

augmentation de la productivité horaire [2], l'emploi augmente de 800 000 personnes environ et le taux de chômage baisse de 2 points. Il en résulte des tensions qui entraînent une hausse des salaires et une certaine compensation salariale réelle *ex post*. Elle atteint 10 % au bout de 3 ans et 33 % à long terme.

La tension sur les salaires déclenche également la spirale prix-salaire qui augmente l'inflation et réduit la compétitivité. Si bien qu'à l'impact légèrement récessif dû à l'absence de recyclage des indemnités de chômage, s'ajoute l'effet de la baisse des exportations et de la hausse des importations.

A long terme le PIB est inférieur de près de 2,5 % à son niveau de référence et l'impact sur l'emploi réduit à 660 000. Cette évolution défavorable de la production entraîne également une baisse des recettes fiscales totales qui débouche sur une hausse du déficit public.

Cette variante de base illustre le fait que les 35 heures, même non compensées par une augmentation des salaires horaires (35 heures payées 35), et donc a priori neutre du point de vue des coûts salariaux, a potentiellement des effets négatifs sur la croissance, l'inflation et les grands équilibres macroéconomiques. Cette observation justifie que l'on associe les 35 heures et la réorganisation des entreprises. C'est elle qui permet en effet de déboucher sur une solution plus favorable du point de vue des coûts à long terme et moins coûteuse en croissance économique.

Les variantes de référence sont conduites sous l'hypothèse de la fixité des taux de change. La mise en place prochaine de l'euro confère du réalisme à cette hypothèse, puisque, d'une part le taux de change ne pourra plus être modifié que vis-à-vis des partenaires commerciaux hors euro et que d'autre part, cette modification passera par des mouvements de l'Euro lui-même qui dépendront de la variation de l'inflation moyenne au sein de l'ensemble européen.

L'enjeu de la compensation salariale

La compensation salariale constitue l'enjeu majeur pour la réussite de la politique de réduction du temps de travail. On vient de voir que les effets potentiellement négatifs des 35 heures transitent principalement par les pertes de compétitivité prix. Il est clair que si la réduction du temps de travail s'accompagne en plus, d'une forte hausse du coût salarial horaire, cette évolution défavorable ne pourra qu'être renforcée. C'est ce que montre la simulation des conséquences d'une hausse des

2. Les fonctions d'emploi du modèle Mosaïque retiennent un amortissement de la variation de la durée du travail à court terme sur les variations de l'emploi dans le secteur tertiaire marchand. Lorsque la durée baisse, l'emploi s'ajuste avec retard (de l'ordre d'une année) et la productivité augmente temporairement.

2-64 22/06/98 12:55 Page 46

salaires compensant exactement les pertes de pouvoir d'achat mensuel que subiraient les salariés en cas d'absence de compensation, conformément à l'hypothèse implicite des « 35 heures payées 39 ». Une telle hausse des salaires entraînerait une chute de l'emploi d'environ 300 000 au bout de 3 ans et de plus de 500 000 à long terme (tableau A2). La compensation salariale réduirait de plus de la moitié l'effet positif de la baisse des horaires. Ce résultat très défavorable est bien entendu lié à la forte hausse des prix (+ 12 % à long terme) entraînée par l'augmentation des salaires. Quant à l'effet de relance de la consommation des ménages, il serait limité par la hausse du taux d'épargne à court terme résultant de l'augmentation des prix et par la réduction progressive des gains de pouvoir d'achat des salaires.

Cette dernière remarque montre que la question de la compensation salariale ne doit pas être posée en terme purement nominal et statique. Une compensation intégrale instantanée, « les 35 heures payées 39 », n'est pas une garantie pour les salariés, car les hausses de prix et les réductions d'emplois qui en résultent viennent réduire l'avantage initial. A long terme, le pouvoir d'achat du salaire horaire n'est que de 2,9 % supérieur à son niveau de référence alors que la hausse initiale est de l'ordre de 7 %. Par contre, l'absence de compensation salariale instantanée n'est pas synonyme de perte intégrale de pouvoir d'achat : dans la simulation précédente (tableau A1) les salariés obtiennent, du fait de l'amélioration de la situation de l'emploi, une compensation de long terme de 33 %. Le programme d'optimisation des salariés est donc moins simple qu'il n'y paraît : il relève d'un choix inter-temporel, entre une compensation immédiate ou différée et d'un arbitrage entre salaire maintenu à court terme avec une probabilité de chômage plus élevée à long terme, et salaire en baisse à court terme avec une probabilité de chômage plus faible à long terme.

Il apparaît clairement que le débat est bien dynamique : un accord de financement à crédit de la compensation salariale, par le renoncement à des augmentations futures, n'est pas nécessairement défavorable pour les salariés. Comme ils n'ont aucune garantie sur le montant des hausses futures de salaires, une compensation intégrale à court terme, sans contreparties négociées, peut parfaitement être « reprise » par les entreprises dans le long terme.

L'effet des réorganisations et des gains de productivité

Confrontées à la baisse de la durée légale, les entreprises peuvent réagir en modifiant l'organisation du travail de manière à accroître la productivité horaire tant des salariés que des machines. En ce qui concerne les salariés, les réorganisations possibles sont sans doute limitées. Le réexamen de l'efficacité et de l'utilité de chaque poste de travail

2-64 22/06/98 12:55 Page 47

peut toutefois conduire à réduire les effectifs au minimum indispensable. Chaque embauche rendue nécessaire par la baisse collective des horaires, peut être étudiée en détail et réalisée uniquement dans les cas d'absolue nécessité. D'autre part, une durée du travail plus faible est généralement synonyme de réduction de l'absentéisme. Enfin, l'intensification du travail peut être accentuée. La hausse de la productivité horaire apparente du travail peut donc compenser en partie la réduction du temps de travail et les embauches peuvent être inférieures à celles qui résulteraient d'une application de la règle de trois.

Une réorganisation plus profonde peut aussi modifier la productivité du capital, i.e. des machines. En l'absence de toute réorganisation, celle-ci diminue, puisque chaque machine dont le temps reste complémentaire de celui du travail, fonctionne moins longtemps. Mais il peut être possible et profitable de modifier l'organisation pour allonger la durée d'utilisation des équipements. Dans ce cas, la productivité du capital augmente et les coûts de production sont réduits à long terme. Certes, dans la courte période, il peut être inutile de dégager des capacités de production supplémentaires alors que la totalité des équipements n'est pas pleinement utilisée, mais, lorsque vient le moment de renouveler les machines, le fait de pouvoir réduire leur nombre constitue un avantage. A l'échelle d'un investisseur la profitabilité de l'investissement est augmentée alors qu'à l'échelle macroéconomique l'efficacité de l'utilisation des ressources disponibles est accrue.

Enfin, de nombreuses entreprises connaissent des variations cycliques de leur activité, selon la saison, le jour de la semaine ou la journée. Quand leur organisation est rigide, elles ne peuvent absorber les pointes d'activité qu'en maintenant des sureffectifs ou en procédant à des embauches temporaires selon des rythmes réguliers. En général, elles mélangent les deux solutions et il en résulte une productivité inférieure à celle qui découlerait d'un ajustement plus souple de la quantité de travail ; d'une part à cause des sureffectifs des périodes de basse activité et de la productivité souvent plus basse des travailleurs d'appoint. D'autre part, lorsque la durée du travail moyenne est longue, il est difficile de demander aux salariés permanents de produire un effort supplémentaire en période de très forte activité ; cela devient plus facile si la durée moyenne est réduite. On peut alors imaginer que la flexibilité des horaires permette d'augmenter la productivité horaire moyenne sur l'ensemble du cycle d'activité de l'entreprise : les durées moyennes de chaque salarié étant plus courtes, ils peuvent être plus nombreux, chaque heure de leur travail étant, en moyenne, plus productive.

La baisse de la durée collective du travail peut donc déboucher sur une plus grande efficacité de l'utilisation des facteurs de production, à condition de procéder aux réorganisations nécessaires qui impliquent l'allongement de la durée d'utilisation des équipements et une plus grande flexibilité des horaires. De nombreux exemples micro-éco-

2-64 22/06/98 12:55 Page 48

nomiques d'entreprises, montrent la vraisemblance de ce schéma [3]. La difficulté est toutefois d'inférer de ces exemples l'ordre de grandeur des variations possibles de la productivité horaire du travail et de la productivité moyenne du capital. Il est en effet pratiquement impossible de déterminer le potentiel de réorganisation à l'échelle macroéconomique. Il faut tenir compte de ce que dans les secteurs industriels à forte intensité en capital, l'organisation du travail est déjà optimisée et permet une utilisation longue des équipements. Dans de nombreux secteurs, on pratique déjà la flexibilité des horaires. Les réorganisations sont d'autre part complexes et peuvent générer des coûts qui annulent les avantages potentiels d'une meilleure organisation. Enfin, il est difficile de déterminer ce qui est acceptable de la part de la majorité des salariés en terme de modification des rythmes de travail : peut-on aller jusqu'à généraliser le travail sur sept jours et la nuit, comme dans la sidérurgie, les transports publics ou la santé ? Le travail du samedi est-il exclu par principe ou doit on considérer qu'il devrait devenir la norme puisqu'il s'applique déjà aux commerces, à l'éducation nationale et de plus en plus à la banque ?

La quantification des réorganisations possibles est donc très délicate. En ce qui concerne leurs effets sur la productivité du travail, on peut se fonder sur des estimations anciennes de l'élasticité de la productivité horaire à la durée du travail ainsi que sur un certain nombre de travaux microéconomiques [4] : une élasticité de 1/3 paraît réaliste. C'est sur cette base que nous avons conduit nos simulations. En ce qui concerne le capital, il est encore plus délicat de former une hypothèse à partir des données disponibles. Théoriquement, les entreprises qui fonctionnent actuellement sur cinq jours avec un horaire unique, et qui utilisent un capital divisible et sont capables d'organiser des équipes de travail, peuvent augmenter fortement la durée d'utilisation de leurs équipements. En faisant alterner quatre équipes sur trois sous-ensembles d'équipements elles peuvent, par exemple, en banalisant le travail du samedi, augmenter leurs capacités de production de 20 % à capital donné. Autrement dit, elles peuvent aussi économiser 20 % de capital à long terme. Et cela sans faire appel au travail de nuit ou du dimanche. Les marges de réorganisation sont donc théoriquement importantes.

Les données relatives au travail en équipe montrent que seuls 12,5 % des salariés étaient dans cette situation en 1990 [5]. Mais, dans l'industrie 34,1 % des ouvriers travaillaient en équipe. Une bonne partie des activités susceptibles de tirer le plus grand bénéfice de l'allongement des durées d'utilisation des équipements sont déjà organisées de manière optimale. Toutefois l'enquête de la Banque de France sur la durée d'uti-

3. L'année d'application de la loi de Robien est de ce point de vue riche en enseignement. Voir le rapport de l'Assemblée nationale de P. Méhaignerie sur la loi de Robien, ainsi que Cette et Taddéi (1997).

4. Voir Cette et Taddéi (1997).

5. Voir Bloch-London (1992).

2-64 22/06/98 12:55 Page 49

lisation des équipements [6], montre que la production dans l'industrie pourrait être augmentée de 16 % sous la seule action du recours au travail posté. Si la réorganisation n'est pas effectuée, c'est avant tout du fait des réticences des salariés (23,2 % des réponses des entreprises à la question sur les obstacles à l'allongement de la durée d'utilisation des équipements) ou des positions syndicales (17,9 % des réponses). Les obstacles techniques ne représentent que 13,6 % des réponses. Les gains potentiels de productivité du capital sont donc importants et ils semblent pouvoir être mobilisés à condition d'accorder des compensations aux salariés, ce qui peut être plus facile si la durée moyenne du travail diminue. La réduction du temps de travail peut ainsi être un moyen de réorganisation et de déblocage de situations gelées par le refus des salariés de modifier leurs rythmes de travail sans contreparties.

Le tableau A3 retrace les effets d'une hausse de la productivité horaire du travail, égale au 1/3 de la baisse de la durée du travail moyenne. La baisse des coûts qui résulte de l'augmentation de la productivité stimule la croissance du fait des gains de compétitivité et de l'impact favorable de la hausse des profits sur les investissements. La réduction de l'emploi est compensée à long terme par la plus forte croissance de la production. Dans l'industrie, l'emploi retrouve son niveau initial au bout de sept ans et il augmente par la suite. Mais l'effet reste négatif dans le BTP et le tertiaire marchand. Finalement l'emploi total reste inférieur à son niveau de référence. Ce n'est qu'à très long terme que la hausse de la productivité pourrait être neutre du point de vue de l'emploi, une fois atteint le point à partir duquel la hausse des salaires réels, freinée tant que le chômage augmente, pourrait rejoindre celle de la productivité.

L'augmentation de la durée d'utilisation des équipements (tableau A4) entraîne également une réduction des coûts de production à long terme en réduisant les besoins de capital et d'investissement. A très court terme les investissements diminuent assez fortement du fait de l'augmentation des capacités inutilisées, bien que l'on ait supposé la mise au rebut de la moitié des équipements inutilisés en début de période. Progressivement, la hausse de la croissance entraîne un redressement relatif des investissements qui restent toutefois inférieurs à leur niveau de départ. Mais cette diminution du taux d'investissement résulte de la meilleure utilisation du capital. Elle permet donc une réduction structurelle de la part des profits dans le revenu national et, parce qu'elle correspond à une meilleure utilisation des ressources, une amélioration du bien-être.

Globalement, la réorganisation des processus de production permet donc, par la hausse de la productivité horaire du travail et de la productivité moyenne du capital, une augmentation de la production et une

6. Voir Lecoupeur (1997).

2-64 22/06/98 12:55 Page 50

réduction des coûts qui freine l'inflation. L'effet sur l'emploi de ces transformations est plutôt négatif à court terme, car les gains de productivité horaire ne sont que lentement compensés par la hausse de la production. Mais à long terme l'effet tend à devenir positif. La réorganisation du travail est une condition très favorable qui permet de neutraliser les effets potentiellement inflationniste et récessif de la réduction du temps de travail. Difficile à obtenir sans changement de la durée du travail, la réorganisation est une contrepartie naturelle du processus de réduction des horaires. Sa matérialisation suppose l'ouverture de négociations permettant de fixer les limites acceptables à la flexibilité du temps de travail.

La contribution de la collectivité publique

La baisse du chômage, qui constitue l'objectif principal de la réduction du temps de travail, entraîne mécaniquement une diminution des dépenses d'indemnisation. Les 35 heures ont donc pour conséquence une baisse du déficit des finances publiques, du moins si la croissance est peu affectée par la réduction du temps de travail, c'est-à-dire si la compensation salariale et l'aménagement de l'organisation du travail sont tels que les coûts des entreprises sont inchangés. Cette réduction du déficit public est la contrepartie de l'effort de partage du travail et des revenus réalisés par les salariés et les entreprises. Il est naturel que cet effort soit compensé par une réduction des prélèvements qui pèsent sur les salaires et qui sont eux, la contrepartie de l'absence de partage du travail. En passant aux 35 heures, on change de stratégie de partage : sans réduction du temps de travail, les salariés et les entreprises doivent accepter un prélèvement sur leurs revenus pour indemniser les chômeurs ; après réduction du temps de travail, le partage direct qu'ils acceptent doit se traduire par une réduction du partage indirect antérieur. D'une certaine manière, la collectivité publique se doit de ristourner aux entreprises et aux salariés le montant des économies qu'elle réalise en conséquence de l'effort qu'ils acceptent de produire. Si elle se refusait à cette opération, elle mènerait une politique restrictive. En effet, les chômeurs indemnisés, embauchés à la suite de la réduction du temps de travail, ne perçoivent plus d'indemnités : s'il n'y a pas de compensation salariale, le montant de la demande globale diminue donc en raison de la baisse des indemnités de chômage.

Le montant des baisses de charge qui peuvent être accordées aux entreprises et à leurs salariés, dépend des autres conditions de la réduction du temps de travail : plus celles-ci sont favorables à la croissance et à l'emploi, plus ce montant peut être important. Nous avons simulé ici une réduction des cotisations employeurs d'un point par heure de baisse de la durée du travail en moyenne, car c'est le montant qui permet approximativement de neutraliser l'effet de la réduction du temps de

2-64 22/06/98 12:55 Page 51

travail sur le déficit des finances publiques ; du moins si celle-ci est opérée dans des conditions raisonnables (compensation salariale limitée, minimum de réorganisation préservant les capacités de production des équipements).

Le tableau A5 montre que cet allégement de cotisations permet de combattre efficacement les effets négatifs de la réduction du temps de travail sur la croissance. La contribution de la collectivité publique au financement des 35 heures se justifie ainsi autant du point de vue de l'efficacité macroéconomique que du point de vue de l'équité macro-sociale.

Synthèse

Les conditions du passage aux 35 heures sont loin d'être connues et difficiles à anticiper. On peut toutefois tenter une première synthèse de manière à éclairer les résultats possibles à long terme selon que les négociations déboucheront sur des évolutions favorables ou défavorables.

Le tableau A6 retrace les résultats obtenus sous l'hypothèse d'une compensation salariale limitée à court terme aux gains de productivité horaire, et d'un effort de réorganisation permettant le maintien des capacités de production des équipements. *ex post*, la compensation salariale réelle atteint rapidement 50 % et à long terme 75 %. Le nombre des créations d'emplois dans le secteur marchand est supérieur à 700 000 et le chômage baisse de 1,8 point. Ce résultat est obtenu sans modification significative des autres éléments de l'équilibre macroéconomique : le niveau du PIB est pratiquement inchangé aussi bien à court qu'à moyen-long terme ; le niveau général des prix est stable, ainsi que le déficit public dès la deuxième année. On est donc dans une situation de partage du travail et des revenus neutres du point de vue des grands équilibres, et la seule conséquence significative de ce schéma est une baisse du niveau du chômage.

La simulation qui est présentée ici ne concerne que le secteur marchand. Il est évident qu'une extension du partage du travail au secteur public augmenterait significativement le niveau de l'emploi total et conduirait à une baisse plus marquée du chômage. La variante présentée dans le tableau A8 permet de mesurer l'impact potentiel de cette extension. On a retenu l'hypothèse du passage à 35 heures des agents de la fonction publique (au sens large, c'est-à-dire y compris les agents des collectivités locales) qui ne travaillent pas à temps partiel ou selon des horaires atypiques (enseignants, policiers, militaires, infirmiers,...). Dans ces conditions 60 % environ des agents seraient concernés par la réduction du temps de travail. On a supposé en outre que la productivité du travail serait augmentée de 50 % (le nombre des embauches représenterait donc la moitié du volume des heures libérées par le passage à 35 heures) et que la compensation salariale serait, elle aussi, de 50 %. Ces

2-64 22/06/98 12:55 Page 52

hypothèses garantissent la neutralité de la mesure du point de vue du déficit public. Elles conduisent à la création d'environ 170 000 emplois supplémentaires.

Dans le cadre d'un schéma de partage maîtrisé du travail et des revenus, l'application conjointe des 35 heures aux secteurs marchand et non marchand permettrait donc la création de près de 900 000 emplois.

Mais il existe évidemment un risque de dérapage dans la mise en œuvre des 35 heures. Les hypothèses relatives à la réorganisation des entreprises et à la compensation salariale sont fragiles. Le tableau A7 permet de mesurer les conséquences d'une compensation salariale intégrale *ex ante*, jointe à l'absence de réorganisation. Dans ces conditions, les coûts salariaux augmentent fortement, ainsi que les coûts du capital puisque les équipements fonctionnent moins longtemps. Il en résulte une réduction de l'activité (de l'ordre de 3 % à moyen terme) et une forte hausse des prix. L'impact sur l'emploi est en conséquence beaucoup plus faible et la baisse du taux de chômage limitée à moins de 1 point.

La maîtrise des conditions du passage aux 35 heures est donc un élément essentiel pour la réussite de la politique engagée. L'analyse purement macroéconomique ne permet que de décrire ces conditions. C'est aux partenaires sociaux et à l'Etat de trouver les voies qui permettent de se rapprocher le plus possible des hypothèses favorables.

Les tableaux des variantes

Les tableaux des variantes retracent, selon l'usage, le niveau des écarts des résultats à un compte de référence.

Les hypothèses sont les suivantes :

— *35 heures dans le secteur marchand* : tous les salariés à temps plein passent à 35 heures. Les travailleurs à temps partiel et les non-salariés sont exclus du champ. Il s'agit d'une baisse effective de la durée du travail. Le recours au heures supplémentaires est inchangé.

— *Hausse des salaires* : la hausse des salaires compense intégralement et instantanément la baisse de la durée du travail de manière à maintenir inchangé le niveau des rémunérations mensuelles.

— *Hausse de la productivité du travail* : La productivité horaire du travail augmente de 30 % de la baisse de la durée moyenne du travail. Pour une baisse de 10 % de la durée du travail la hausse de la productivité horaire est donc de 3 % et les embauches sont de 7 % de l'emploi de référence.

— *Hausse de la durée d'utilisation des équipements* : la durée d'utilisation des équipements augmente de 10 % dans l'industrie.

2-64 22/06/98 12:55 Page 53

— *Baisse des cotisations sociales employeurs* : les cotisations sociales des employeurs diminuent de l'équivalent de 1 point par heure de baisse de la durée moyenne du travail. Compte tenu des hypothèses de champ, la baisse de la durée du travail est en moyenne d'environ 2,6 heures, les taux de cotisation baissent donc de 2,6 points.

— *35 heures dans la fonction publique* : la durée du travail est ramenée de 39 à 35 heures pour les agents du secteur des administrations publiques travaillant à temps plein, sauf pour le personnel enseignant de l'éducation nationale, la police, l'armée et les personnels hospitaliers. Les embauches réalisées représentent 50 % du volume des heures libérées (la productivité horaire implicite augmente de 50 % de la baisse de la durée du travail). La compensation salariale est limitée aux gains de productivité.

— *35 heures dans le secteur marchand avec compensation modérée et réorganisations* : le champ est celui des 35 heures ; la compensation est limitée aux gains de productivité ; la productivité horaire augmente de 30 % de la baisse de la durée du travail ; la durée d'utilisation des équipements est inchangée (ce qui implique des réorganisations) ; les taux de cotisations sociales employeurs baissent de 1 point par heure de baisse de la durée moyenne.

— *35 heures dans le secteur marchand avec compensation intégrale, sans réorganisations* : idem que les hypothèses précédentes sauf compensation salariale intégrale et diminution de la durée d'utilisation des équipements, proportionnelle à la baisse de la durée du travail, dans l'industrie.

2-64 22/06/98 12:55 Page 54

2-64 22/06/98 12:55 Page 55

A2. Hausse des salaires

2-64 22/06/98 12:55 Page 56

2-64 22/06/98 12:55 Page 57

A4. Augmentation de la durée d'utilisation des équipements dans l'industrie

2-64 22/06/98 12:55 Page 58

2-64 22/06/98 12:55 Page 59

A 6. 35 heures avec compensation modérée et réorganisation

2-64 22/06/98 12:55 Page 60

2-64 22/06/98 12:55 Page 61

2-64 22/06/98 12:55 Page 62

ANNEXE 2

Scénarios microéconomiques

L'entreprise passe à 35 heures et crée 6 emplois : chronique des coûts pour l'entreprise

Hypothèses : Aides Aubry, compensation intégrale, gains de productivité horaire de 5,1 %

Niveau moyen de salaire 1,2*SMIC

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 2,9 %			
	– 2,8 %			
2e année	– 1,8 %	– 1,8 %		
	– 1,6 %	– 1,7 %	– 0,9 %	
3e année	– 0,7 %	– 0,7 %	– 0,8 %	0,9 %
	0,5 %	– 0,6 %	0,2 %	1,0 %
4e année	0,4 %	0,3 %	0,3 %	1,1 %
	1,2 %	0,4 %	1,2 %	1,2 %
5e année	2,1 %	1,3 %	1,3 %	1,2 %
	2,2 %	2,1 %	1,4 %	1,3 %
6e année	2,3 %	2,2 %	2,2 %	1,4 %
	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
7e année	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
8e année	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %
	2,5 %,	2,5 %,	2,5 %,	2,5 %
9e année	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %
	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
10e année	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
	2,6 %	2,6 %	2,6 %	2,6 %
Ecart moyen actualisé sur 10 ans	0,6 %	0,9 %	1,1 %	1,3 %

2-64 22/06/98 12:55 Page 63

Coût salarial moyen = 221 100 francs

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 0,1 %			
	0,3 %			
2e année	1,1 %	0,6 %		
	1,5 %	0,9 %	1,1 %	
3e année	2,3 %	1,7 %	1,4 %	2,0 %
	2,6 %	2,0 %	2,2 %	2,3 %
4e année	3,4 %	2,8 %	2,5 %	2,7 %
	3,4 %	3,1 %	3,3 %	3,0 %
5e année	3,9 %	3,9 %	3,6 %	3,3 %
	3,9 %	3,9 %	3,9 %	3,6 %
6e année	4,0 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
	4,0 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
7e année	4,0 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
	4,0 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
8e année	4,1 %	4,1 %	4,1 %	4,1 %
	4,1 %,	4,1 %,	4,1 %,	4,1 %,
9e année	4,1 %	4,1 %	4,1 %	4,1 %
	4,2 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %
10e année	4,2 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %
	4,2 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %
Ecart moyen actualisé sur 10 ans	2,93 %	2,73 %	2,67 %	2,61 %

Niveau moyen de salaire à 2*salaire moyen

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	2,1 %			
	2,4 %			
2e année	3,0 %	2,4 %		
	3,3 %	2,7 %	2,4 %	
3e année	3,8 %	3,2 %	2,7 %	2,6 %
	4,2 %	3,6 %	3,2 %	3,0 %
4e année	4,7 %	4,1 %	3,6 %	3,5 %
	4,7 %	4,4 %	4,1 %	3,8 %
5e année	4,9 %	4,9 %	4,4 %	4,3 %
	5,0 %	3,9 %	4,9 %	4,7 %
6e année	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
7e année	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
8e année	5,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %
	5,1 %,	5,1 %,	5,1 %,	5,1 %,
9e année	5,1 %	5,1 %	5,1 %	5,1 %
	5,1 %	5,1 %	5,1 %	5,1 %
10e année	5,1 %	5,1 %	5,1 %	5,1 %
	5,1 %	5,1 %	5,1 %	5,1 %
Ecart moyen actualisé sur 10 ans	4,3 %	3,8 %	3,6 %	3,4 %

2-64 22/06/98 12:55 Page 64

L'entreprise passe à 35 heures et crée 6 emplois :
Chroniques des coûts pour l'entreprise avec coût moyen actualisé nul

Niveau moyen de salaire à 1,2*SMIC

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 3,6 %			
	– 3,4 %			
2e année	– 2,4 %	– 2,9 %		
	– 2,3 %	– 2,7 %	– 2,3 %	
3e année	– 1,3 %	– 1,8 %	– 2,1 %	– 0,9 %
	– 1,2 %	– 1,7 %	– 1,2 %	– 0,8 %
4e année	– 0,3 %	– 0,7 %	– 1,1 %	– 0,7 %
	0,6 %	– 0,6 %	– 0,2 %	– 0,6 %
5e année	1,4 %	0,2 %	– 0,1 %	– 0,5 %
	1,5 %	1,1 %	0,0 %	– 0,4 %
6e année	1,5 %	1,1 %	0,8 %	– 0,4 %
	1,6 %	1,2 %	0,8 %	0,5 %
7e année	1,7 %	1,2 %	0,9 %	0,5 %
	1,7 %	1,3 %	0,9 %	0,6 %
8e année	1,8 %	1,3 %	1,0 %	0,6 %
	1,8 %	1,4 %,	1,0 %,	0,7 %,
9e année	1,9 %	1,4 %	1,1 %	0,7 %
	1,9 %	1,5 %	1,1 %	0,8 %
10e année	1,9 %	1,5 %	1,2 %	0,8 %
	2,0 %	1,6 %	1,2 %	0,8 %
Montant de la compensation	94 %	90 %	86 %	83 %

2-64 22/06/98 12:55 Page 65

Coût salarial moyen = 221 100 francs

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 2,9 %			
	– 2,5 %			
2e année	– 1,7 %	– 2,5 %		
	– 1,4 %	– 2,2 %	– 2,2 %	
3e année	– 0,6 %	– 1,4 %	– 1,8 %	– 1,5 %
	– 0,3 %	– 1,1 %	– 1,1 %	– 1,1 %
4e année	0,4 %	– 0,3 %	– 0,8 %	– 0,8 %
	0,5 %	0,0 %	0,0 %	– 0,5 %
5e année	0,9 %	0,7 %	0,3 %	– 0,2 %
	1,0 %	0,8 %	0,6 %	0,1 %
6e année	1,0 %	0,8 %	0,6 %	0,4 %
	1,0 %	0,8 %	0,7 %	0,5 %
7e année	1,1 %	0,8 %	0,7 %	0,5 %
	1,1 %	0,9 %	0,7 %	0,5 %
8e année	1,1 %	0,9 %	0,7 %	0,5 %
	1,1 %	0,9 %,	0,8 %,	0,6 %,
9e année	1,2 %	1,0 %	0,8 %	0,6 %
	1,2 %	1,0 %	0,8 %	0,6 %
10e année	1,2 %	1,0 %	0,8 %	0,6 %
	1,2 %	1,0 %	0,9 %	0,7 %
Montant de la compensation	72 %	70 %	69 %	67 %

Niveau moyen de salaire à 2*salaire moyen

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 2,1 %			
	– 1,8 %			
2e année	– 1,2 %	– 1,9 %		
	– 0,9 %	– 1,6 %	– 1,7 %	
3e année	– 0,4 %	– 1,0 %	– 1,4 %	– 1,3 %
	– 0,1 %	– 0,7 %	– 0,9 %	– 1,0 %
4e année	0,3 %	– 0,2 %	– 0,6 %	– 0,7 %
	0,4 %	0,1 %	– 0,1 %	– 0,4 %
5e année	0,7 %	0,4 %	0,2 %	– 0,1 %
	0,7 %	0,6 %	0,3 %	0,2 %
6e année	0,7 %	0,6 %	0,5 %	0,3 %
	0,7 %	0,6 %	0,5 %	0,5 %
7e année	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,5 %
	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %
8e année	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %
	0,8 %	0,7 %,	0,6 %,	0,5 %,
9eannée	0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %
	0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %
10e année	0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %
	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %
Montant de la compensation	60,2 %	59,4 %	58,7 %	58 %

2-64 22/06/98 12:55 Page 66

Impact Insiders/Outsiders : chronique des coûts pour l'entreprise

Hypothèse : Aides Aubry, compensation intégrale pour les insiders
Montant de la compensation salariale des outsiders compatible avec un coût moyen annuel actualisé sur 10 ans nul

Coût salarial moyen = 221 100 francs

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 1,0 %			
	– 0,9 %			
2e année	– 0,4 %	– 0,9 %		
	– 0,3 %	– 0,8 %	– 0,4 %	
3e année	0,2 %	– 0,2 %	– 0,3 %	0,4 %
	0,3 %	– 0,2 %	0,2 %	0,5 %
4e année	0,8 %	0,4 %	0,2 %	0,5 %
	0,7 %	0,4 %	0,7 %	0,6 %
5e année	0,9 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %
	0,7 %	0,8 %	0,6 %	0,5 %
6e année	0,6 %	0,6 %	0,5 %	0,3 %
	0,4 %	0,5 %	0,3 %	0,1 %
7e année	0,2 %	0,3 %	0,1 %	– 0,1 %
	0,1 %	0,1 %	0,0 %	– 0,2 %
8e année	– 0,1 %	0,0 %	– 0,2 %	– 0,4 %
	– 0,2 %	– 0,1 %,	– 0,3 %	– 0,6 %,
9e année	– 0,4 %	– 0,3 %	– 0,5 %	– 0,7 %
	– 0,5 %	– 0,4 %	– 0,6 %	– 0,9 %
10e année	– 0,6 %	– 0,5 %	– 0,8 %	1,0 %
	– 0,8 %	– 0,7 %	– 0,9 %	– 1,1 %
Montant de la compensation des outsiders	9 %	8 %	5 %	0 %

2-64 22/06/98 12:55 Page 67

Impact de la structure de salaires dans l'entreprise : chronique des coûts pour l'entreprise

Hypothèse : aides Aubry, Compensation intégrale jusqu'à 1,4*SMIC
Variation du coût moyen annuel actualisé sur 10 ans

Coût salarial moyen = 221 100 francs

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 2,9 %			
	– 2,5 %			
2e année	– 1,7 %	– 2,5 %		
	– 1,4 %	– 2,2 %	– 2,2 %	
3e année	– 0,6 %	– 1,4 %	– 1,8 %	– 1,5 %
	– 0,3 %	– 1,1 %	– 1,1 %	– 1,1 %
4e année	0,4 %	– 0,3 %	– 0,8 %	– 0,8 %
	0,5 %	0,0 %	0,0 %	– 0,5 %
5e année	0,9 %	0,7 %	0,3 %	– 0,2 %
	1,0 %	0,8 %	0,6 %	0,1 %
6e année	1,0 %	0,8 %	0,6 %	0,4 %
	1,0 %	0,8 %	0,6 %	0,5 %
7e année	1,1 %	0,8 %	0,7 %	0,5 %
	1,1 %	0,9 %	0,7 %	0,5 %
8e année	1,1 %	0,9 %	0,7 %	0,5 %
	1,1 %	0,9 %,	0,8 %,	0,6 %,
9e année	1,2 %	0,9 %	0,8 %	0,6 %
	1,2 %	1,0 %	0,8 %	0,6 %
10e année	1,2 %	1,0 %	0,8 %	0,6 %
	1,2 %	1,0 %	0,9 %	0,7 %
Montant de la compensation	66 %	64 %	62 %	60 %

L'entreprise passe à 35 heures et crée 8 emplois : chronique des coûts pour l'entreprise a coût moyen actualise nul

Hypothèse : Coût salarial moyen = 221 100 francs, aides Aubry

Niveau de salaire moyen

Date d'entrée dans la mesure	1998	1999		2000
		1er semestre	2e semestre	
1ère année	– 2,9 %			
	– 2,5 %			
2e année	– 1,7 %	– 2,5 %		
	– 1,4 %	– 2,2 %	– 2,5 %	
3e année	– 0,6 %	– 1,4 %	– 2,2 %	– 2,2 %
	– 0,3 %	– 1,1 %	– 1,4 %	– 1,8 %
4e année	0,4 %	– 0,3 %	– 1,1 %	– 1,1 %
	0,5 %	0,0 %	– 0,3 %	– 0,8 %
5e année	0,9 %	0,7 %	0,0 %	– 0,0 %
	1,0 %	0,8 %	0,7 %	0,3 %
6e année	1,0 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %
	1,0 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %
7e année	1,1 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %
	1,1 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %
8e année	1,1 %	0,9 %	0,9 %	0,7 %
	1,1 %	0,9 %,	0,9 %,	0,7 %,
9e année	1,2 %	1,0 %	0,9 %	0,8 %
	1,2 %	1,0 %	1,0 %	0,8 %
10e année	1,2 %	1,0 %	1,0 %	0,8 %
	1,2 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %
Montant de la compensation	55 %	53 %	51 %	50 %