

PRÉSENTATION  
GILBERT CETTE<sup>1</sup>

# RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI

La réduction du temps de travail (RTT) n'est pas un phénomène récent. Les travaux menés sur longue période montrent qu'entre 1870 et 1990, la durée annuelle travaillée en moyenne par les employés (y compris temps partiel) serait passée, dans les pays les plus industrialisés, de près de 3 000 heures à moins de 2 000 heures<sup>2</sup>. Ces chiffres sous-estiment encore la réalité puisque, sur l'ensemble du cycle de vie des employés, il faudrait également prendre en compte d'autres éléments, comme par exemple l'effet de l'entrée plus tardive sur le marché du travail. Cette RTT tendancielle correspond à une affectation d'une partie des gains de productivité, dans le cadre d'un arbitrage où tant l'augmentation des salaires que l'allongement des loisirs contribuent à élever le niveau de vie. Un tel constat n'étonnera pas l'économiste : il peut très logiquement s'expliquer par la nature de bien supérieur des loisirs dans la relation d'utilité des ménages, cette utilité dépendant positivement du temps libre (non travaillé et donc non rémunéré) et de la consommation (liée au revenu et donc à la productivité horaire et au nombre d'heures travaillées). Comme l'écrivent J.-P. Fitoussi et E. Heyer dans ce numéro d'*Économie internationale*, « La croissance rend solvable la demande de loisirs. »

En 1930, J.-M. Keynes écrivait que cent ans plus tard, maintenant dans moins de trente ans, grâce aux évolutions techniques (c'est-à-dire aux gains de productivité), la semaine de 15 heures devrait suffire à produire les richesses alors nécessaires à l'homme<sup>3</sup>. Il ajoutait qu'il songeait « avec terreur » au réajustement des habitudes que cela impliquerait, et s'interrogeait sur les risques de dépression nerveuse collective d'un tel bouleversement<sup>4</sup> ! Cet « objectif » d'une semaine de 15 heures de travail est peut-être plus lointain que 2030, mais J.-M. Keynes avançait une telle projection sous l'hypothèse, non vérifiée ensuite,

1. GILBERT CETTE est membre du comité de rédaction d'*Économie internationale*.

2. Cf. Maddison (1991). Pour une étude plus détaillée concernant la France, voir également Marchand & Thélot (1997). Pour une analyse approfondie visant à prendre en compte des multiples facteurs influençant le nombre d'heures travaillées sur une vie, cf. Marchand, Minni & Thélot (1998) : il y est montré que « l'espérance apparente est passée de 118 000 heures de travail professionnel au cours de la vie en 1896 à 46 200 aujourd'hui (1997), soit une baisse de 61 % (- 0,9 % en moyenne par an) ».

3. « Trois heures par jour, et une semaine de 15 heures, constitueront une transition utile pour commencer. Ces trois heures de travail par jour suffiront encore amplement à satisfaire en nous le vieil Adam » (Keynes, 1930, p. 270).

4. « Pourtant je songe avec terreur au réajustement de ses habitudes et de ses instincts que devra effectuer l'homme moyen, alors qu'il faudra qu'il se débarrasse en quelques décades de ce qui lui fut inculqué au cours de générations multiples. Pour employer une expression d'aujourd'hui, ne faut-il pas s'attendre à une dépression nerveuse collective ? » (Keynes, 1930, *op. cit.*, p. 268).

d'une absence de grande guerre ou d'accroissement considérable de population. Pour autant, remarquons qu'une telle durée hebdomadaire moyenne correspond à une durée annuelle de presque 800 heures dont se sont rapprochés, on va le voir, certains pays industrialisés et riches dans lesquels la durée annuelle est maintenant inférieure en moyenne à 1 400 heures. Si l'« objectif » d'une semaine de 15 heures s'est éloigné, il n'est pas inaccessible. Cependant, sur la question du temps de travail et son organisation prise globalement, nous nous interrogerons sur le point de savoir si d'autres priorités qu'une telle modification quantitative de la durée collective moyenne ne seront pas retenues durant un certain temps, ce qui reculerait encore la perspective de la semaine de 15 heures...

La RTT résulte d'un dosage très divers selon les pays et les périodes entre extension du temps partiel, réduction de la durée collective du travail, allongement des périodes de congés payés... Sur la période la plus récente, cette tendance à la RTT semble stoppée dans de nombreux pays, voire inversée dans certains, comme les États-Unis ou la Suède (*cf.* l'article de Evans, Lippoldt et Marianna dans cette livraison). Mais elle s'accélère dans d'autres, comme la France ou le Japon.

Sur les dernières années, la comparaison des niveaux de la durée annuelle du travail amène à distinguer trois groupes de pays : les États-Unis et le Japon, où la durée du travail serait de l'ordre de 1 850 à 2 000 heures, les Pays-Bas et la Norvège, où elle serait inférieure à 1 400 heures, et les autres pays européens où elle s'étage de 1 550 heures à 1 800 heures<sup>5</sup>. La France fait partie du troisième ensemble de pays, à durée du travail d'une longueur « intermédiaire ». Dans ce pays, les transformations dans le domaine du temps de travail, principalement en ce qui concerne l'évolution des normes, nécessitent une intervention réglementaire ou législative. Dans la plupart des autres pays européens, les transformations sont essentiellement d'origine conventionnelle : accords collectifs nationaux interprofessionnels (Danemark, Pays-Bas, Belgique) ou de branches (Allemagne, Royaume-Uni), qui témoignent d'un relatif consensus entre les partenaires sociaux de ces pays ou, à tout le moins, d'une capacité à élaborer des compromis sociaux qui tiennent compte à la fois des contraintes économiques et sociales qui pèsent sur l'économie et les entreprises, en même temps que des aspirations des salariés. C'est cette capacité qui explique qu'en dépit d'oppositions entre les partenaires sociaux aussi tranchées et fortes que celles observées en France, le mouvement de RTT s'est poursuivi sur les deux dernières décennies dans plusieurs de ces pays.

Si les dynamiques différentes selon les pays peuvent être le reflet de situations économiques diversifiées, elles semblent surtout traduire des disparités sensibles entre les systèmes de relations professionnelles. Il est intéressant d'observer que, sur les dernières années, dans nombre de pays européens habituellement peu enclins à légiférer sur le temps de travail, la multiplication des enjeux qui entourent les questions relatives au temps de travail conduit les gouvernements à légiférer afin de donner un sens aux dynamiques en cours et de les encadrer. Ainsi, le Danemark a par exemple légiféré sur les congés longs et les congés payés en 1998 (rappelons que ce pays a connu une grève très suivie sur ce thème en 1998), les Pays-Bas ont également adapté la législation en 1996 pour encadrer la flexibilité du temps de travail et à nouveau en 1999 sur le temps choisi...

5. Ces données sont tirées de OCDE (2000).

Le mouvement de RTT paraît universel et tendanciel, mais les raisons mêmes des réductions observées sont très variées selon les pays et sans doute davantage selon les époques. L'arbitrage signalé plus haut dans la répartition des gains de productivité entre salaires et loisirs peut s'opérer de façon délibérée et négociée<sup>6</sup>. Mais souvent, s'il s'observe *ex post*, il est absent du processus même de la RTT qui peut aussi résulter de situations conflictuelles dans lesquelles d'autres aspects prennent une importance première. Historiquement, les deux aspects qui furent le plus souvent invoqués dans les pays industrialisés sont la santé même des travailleurs, par exemple au moment des premières RTT réglementaires au XIX<sup>e</sup> siècle, ou bien les créations d'emplois et la lutte contre le chômage, par exemple dans les années trente ou après le premier choc pétrolier<sup>7</sup>. Dans les deux cas, et surtout le second qui constitue le thème principal de la présente livraison d'*Économie internationale*, les débats ont toujours mêlé les dimensions économiques, sociales et politiques en des termes mêlant dans des proportions variées selon les pays et les périodes, des arguments et analyses qui sont assez invariants. Une telle constance est, par exemple, bien apparente quand on compare les débats entre les économistes sur la RTT en France dans les années trente<sup>8</sup> avec ceux que de la période récente<sup>9</sup>.

Le débat récurrent sur les effets de la RTT sur l'emploi et le chômage paraît ainsi se répéter de période en période, ou plus exactement à chaque période de sous-emploi, s'enrichissant parfois de sophistications plus ou moins durables. Il faut dire aussi que, dans la réalité économique, la diversité dont témoigne l'observation empirique n'aide pas beaucoup à dégager des consensus bien établis. Si certains processus de RTT n'ont pas abouti à tous les résultats économiques attendus (par exemple « l'expérience » de 1982, en France), d'autres semblent au contraire avoir accompagné et même largement contribué à des évolutions économiques très favorables, tant au niveau de la firme (le cas de l'accord Volkswagen de 1993 en est un exemple spectaculaire) qu'à celui d'un pays (le cas des Pays-Bas et des suites de l'accord de Wassenaar conclu en 1982 en est une illustration souvent évoquée). Par ailleurs, la comparaison des trajectoires de différents pays interdit aussi tout simplisme dans l'analyse des relations entre l'évolution du temps de travail et l'équilibre du marché du travail, puisque des créations d'emplois nombreuses et durables s'accompagnent, dans certains cas, d'un allongement (par exemple les États-Unis sur la dernière décennie) et, dans d'autres cas, d'une réduction (par exemple les Pays-Bas depuis 1982) de la durée du travail. Les corrélations statistiques trop simplement observées peuvent facilement s'inverser. Par exemple, Layard, Nickell et Jackman (1991)<sup>10</sup> ont, sur de nombreux pays industrialisés, observé que, sur la période 1975-1988, les pays qui ont le plus réduit la durée du travail sont aussi ceux dans lesquels le taux de chômage a le plus augmenté. Mais cette articulation empirique n'apparaît plus sur une période plus longue (1975-1998), ou seulement depuis le second choc pétrolier (1982-1998) (*cf.* par exemple Cette & Taddei, *op. cit.*).

6. Voir par exemple le cas des Pays-Bas sur les dernières décennies, analysé par J. Visser dans ce numéro.

7. Sur ces aspects historiques, outre Maddison (1991, *op. cit.*), *cf.* Cette & Taddei (1998); Freyssinet (1997); Rigaudiat (1996).

8. Sur ces débats dans les années trente. *cf.* par exemple, Fischman & Lendjel (1999).

9. Voir par exemple la forte synthèse proposée par Cahuc & Granier (1997).

10. Voir Layard, Nickell & Jackman (1991).

Si l'analyse concernant les éventuels effets d'une RTT progresse si peu malgré le nombre et l'ampleur des débats, pourquoi en avoir fait le thème spécifique de la présente livraison d'*Économie internationale* ? Deux raisons à cela.

Tout d'abord, un consensus (certes faible) s'est progressivement dégagé ces dernières années pour mettre la dimension « coûts de production » – c'est-à-dire ici la question du financement de la RTT – au centre de l'analyse. Les effets d'une RTT réalisée au niveau d'une entreprise ou d'une nation sont essentiellement fonction de l'impact sur les coûts de production, qui dépend lui-même de multiples éléments mêlant l'économique et le sociologique. Le débat reste cependant tout aussi polémique sur le point de savoir si les hypothèses qui débouchent sur des effets favorables, par exemple sur l'emploi, sont réalistes et à quel degré.

Ensuite, ces débats sur la RTT vont probablement connaître une pause en France dans la période à venir. En effet, la dynamique des créations d'emplois induites par la croissance retrouvée est telle que la perspective du plein emploi est désormais considérée comme plausible dans de nombreuses analyses, sans recourir à de nouvelles politiques de RTT. Autrement dit, la RTT redeviendra sans doute le résultat d'un arbitrage entre salaires et loisirs dans le partage de gains de productivité accrus. Les politiques de RTT visant à abaisser le chômage perdront de leur pertinence, la priorité revenant plutôt aux politiques cherchant à développer l'offre de travail. Mais, ces dernières années, un autre mouvement se dessine aussi dans certains pays comme les Pays-Bas, anticipant peut-être une modification des problématiques en jeu dans les pays industrialisés. L'approche quantitative et collective du temps de travail perd de sa pertinence par rapport à une approche plus individuelle et qualitative. En d'autres termes, la représentation de l'utilité des ménages par une fonction faisant dépendre le niveau de cette utilité du niveau quantitatif des salaires et des loisirs devient trop réductrice. Une même durée du travail (en nombre d'heures) peut correspondre à des niveaux d'utilité variés selon que le temps de travail s'articule plus ou moins heureusement avec les autres temps de la vie (personnelle et familiale). Cette adaptation qualitative influence souvent plus fortement la satisfaction du salarié que la quantité même de travail, comme en témoignent diverses enquêtes ainsi que les réorientations progressives du débat sur le temps de travail, dans les pays où la durée collective est déjà quantitativement courte<sup>11</sup>. En cela, l'amélioration du niveau de vie permise par les gains de productivité passera peut-être plus par l'adaptation qualitative que quantitative du temps de travail, ce qui décalerait encore le moment d'atteindre la semaine de quinze heures évoquée par J.-M. Keynes en 1930.

L'ambition de cette livraison d'*Économie internationale* est bien d'illustrer l'état actuel du débat sur les effets d'une RTT, mais aussi l'évolution de ce débat dans les deux dimensions qui viennent d'être mentionnées.

John EVANS, Douglas LIPPOLDT et Pascal MARIANNA (OCDE, Paris) ouvrent ce numéro par un état des lieux statistique concernant la durée du travail et sa réduction, principalement dans huit pays de l'OCDE : Allemagne, Espagne, États-Unis, France, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. Les auteurs montrent tout d'abord que le mouvement tendanciel de réduction de la durée annuelle du travail observée sur longue période s'est ralenti dans plusieurs pays sur la décennie quatre-vingt-dix, et s'est même inversé aux États-Unis et en Suède. Quelques

11. Sur ce thème, cf. Cette (1999).

pays démentent cependant la généralité de ce constat : les Pays-Bas, où la RTT se poursuit à un rythme proche de celui observé sur la période antérieure, la France où la mise en œuvre des 35 heures accélère la baisse sur les années les plus récentes (qui ne font pas partie de la période analysée dans l'article) et le Japon du fait, sur les plus récentes années et entre autres éléments, de l'application d'une législation de 1997 sur la semaine de 40 heures. Une représentation des fréquences des durées hebdomadaires de travail habituelles montre de grandes différences entre les pays, qui tiennent à la réglementation et aux cadres plus ou moins souples prévus par les accords collectifs. Par exemple, sur la période récente, la durée du travail hebdomadaire usuelle est très concentrée autour d'un seul mode en France (il s'agit de la durée dite « légale »), en Espagne et en Suède, autour de deux modes en Allemagne, trois modes aux Pays-Bas, alors qu'elle est plus uniformément répartie au Royaume-Uni.

Lorsqu'ils sont interrogés sur leurs préférences, les salariés européens sont plus nombreux à signaler préférer une hausse de salaires plutôt qu'une RTT. Pour autant, la proportion de salariés préférant une RTT est importante (entre 1/3 et 1/2), et le nombre des salariés à temps plein qui préféreraient travailler à temps partiel dépasse, de loin, celui des salariés à temps partiel qui voudraient travailler à temps plein. En comparaison avec les salariés à temps plein, les salariés à temps partiel ont en général une ancienneté plus faible, une rémunération souvent moins élevée (toutes choses égales par ailleurs) ; ils occupent des postes moins qualifiés et ont un accès à la formation plus limité. Sauf en Suède, et peut-être bientôt aux Pays-Bas *via* la mise en œuvre de la récente loi sur « l'adaptation des horaires de travail », les passages de temps partiel au temps plein sont assez peu fréquents.

Enfin, les auteurs constatent, sur la dernière décennie, une augmentation de la flexibilité *via* par exemple le développement des horaires atypiques ou de l'annualisation.

Les trois articles suivants proposent des analyses théoriques statiques des effets économiques, principalement sur l'emploi, de la RTT.

Afin de structurer leur analyse, Robert HART et Robin RUFFEL (Université de Stirling) partent de modélisations proposées dans la littérature, et particulièrement du modèle bien connu analysé en détail par Calmfors et Hoel (1988)<sup>12</sup>. Dans ce modèle, le salaire horaire de base est exogène à l'analyse et l'existence de coûts fixes par travailleur (par exemple en présence d'un temps de travail fixe non productif journalier) est supposée. Les effets sur l'emploi d'une réduction de la durée standard du travail (c'est-à-dire de la durée au-delà de laquelle les heures deviennent supplémentaires et induisent des majorations salariales) y sont la somme d'un effet de substitution entre hommes et heures à production inchangée, et d'un effet d'échelle de la production. *Via* l'effet de substitution, la réduction de la durée standard de travail a alors comme impact un allongement de la durée du travail effective et une baisse de l'emploi, et *via* l'effet d'échelle elle entraîne une baisse du niveau de production également défavorable à l'emploi. L'explication littéraire de cet effet de substitution peut être la suivante : la baisse de la durée standard élève le coût marginal relatif homme/heure (pour une entreprise dans laquelle la durée du travail effective était par exemple déjà supérieure à la durée standard). L'optimisation économique de l'entreprise implique une même modification du

12. Voir Calmfors & Hoel (1988).

rapport des productivités marginales hommes/heures qui amène à allonger la durée effective (pour augmenter la productivité par salarié) et en conséquence, à production inchangée, à réduire le nombre des salariés. Concernant l'effet d'échelle, les évolutions précédentes augmentent le coût de production unitaire, ce qui induit un abaissement du niveau de production et donc du niveau d'emploi.

Les auteurs énumèrent ensuite un ensemble de mécanismes qui, tous, accentuent encore cet impact négatif de la RTT sur l'emploi. Il s'agit de la substituabilité entre capital et travail (plus elle est élevée, plus l'effet défavorable sur l'emploi est accentué), l'indivisibilité du produit (plus elle est forte, plus l'effet défavorable est accentué), la compensation salariale de la RTT (plus elle est élevée, plus l'effet défavorable est accentué), les incitations à l'effort des salariés qui élèvent la productivité par salarié (plus elles se développent, plus l'effet défavorable est accentué). Par ailleurs, ils soulignent que les modèles de négociations salariales plus sophistiqués où la durée du travail et le salaire sont objets de négociations aboutissent généralement, si les syndicats privilégient les intérêts des « insiders », à des effets défavorables sur l'emploi. L'observation empirique a d'ailleurs montré, selon eux, qu'au Royaume-Uni, les heures supplémentaires et les primes associées sont d'autant plus importantes que la couverture syndicale est elle-même importante.

À bien les considérer, les enseignements de cette analyse sont pour le moins ambigus. Revenons sur le modèle théorique mobilisé. Il aboutit à ce qu'une réduction de la durée standard du travail allongerait la durée effective. Or, sauf exception, c'est bien la relation inverse qui a presque toujours été observée sur le passé : les réductions de la durée standard se sont le plus souvent accompagnées de réduction de la durée collective. Tel est d'ailleurs le cas sur les dernières décennies pour les trois pays qui font ensuite l'objet d'analyses spécifiques : l'Allemagne, la France et les Pays-Bas. Ensuite, l'effet de substitution associe une baisse des effectifs à la hausse de la durée effective. On peut donc en inférer que, concernant cet effet de substitution, une RTT effective a bien un effet favorable sur l'emploi. Reste les effets d'échelle défavorables qui sont étudiés de manière plus approfondie dans les deux articles suivants. Soulignons, enfin, que la raison évoquée pour laquelle des entreprises pratiquent les heures supplémentaires (outre les demandes éventuelles de salariés en ce sens) est l'existence de coûts fixes par travailleur. Pour autant, l'observation empirique témoigne au minimum d'une grande complexité sur la nature des coûts fixes : par exemple, les Pays-Bas sont un pays très compétitif, ayant abaissé le chômage sur les décennies quatre-vingt et quatre-vingt-dix, tout en développant massivement la pratique du temps partiel (actuellement un salarié sur trois), parfois très court (*cf.* l'article de J. Visser).

Antoine d'AUTUME (Université de Paris I) s'interroge ensuite sur les conditions dans lesquelles, en cas de RTT réglementaire, l'impact sur l'emploi, qui est la somme de l'effet de substitution (favorable à l'emploi) et de l'effet d'échelle (dont le signe est en toute généralité indéterminé), est positif. Il souligne qu'à cet égard, tout dépend du financement de la RTT qui ne peut, bien sûr, reposer sur les seuls gains de productivité induits par cette dernière. Pour cela, il propose une modélisation théorique simplifiée (du type contrat optimal) dans laquelle la fonction de production intègre comme facteurs, outre l'emploi et la durée du travail, l'intensité de ce dernier. La fonction objectif des syndicats dépend, quant à elle, de façon standard, positivement du salaire, négativement du temps de travail et de

l'intensité du travail, et positivement de l'emploi. La durée du travail est décidée de façon réglementaire. Une paramétrisation assez prudente aboutit à ce qu'une RTT est, pour simplifier, financée pour un peu moins d'un tiers par une augmentation de l'effort et pour presque deux tiers par de moindres gains salariaux. L'effet emploi est supérieur (en pourcentage) à la moitié de la RTT, et la hausse des coûts aboutit à un effet d'échelle (baisse de la production) d'environ un dixième. Plus l'élasticité de substitution entre l'effort des salariés et la durée du travail est forte dans la fonction objectif des salariés, et plus une augmentation de cet effort contribue au financement de la RTT. Ces résultats sont assez standards, et correspondent aux ordres de grandeur d'autres analyses, pourtant critiquées par d'Autume, qui mobilisent des modèles macroéconomiques et s'appuient sur des paramétrisations inévitablement fragiles, comme celle du modèle proposé ici.

De fait, cet article éclaire la question du financement de la RTT en indiquant clairement la nécessité d'une contribution salariale et d'une augmentation de l'effort (qualifiée dans d'autres contributions de gains de productivité induits par la RTT). Tout en constatant que la RTT correspond à une tendance de long terme, il souligne qu'elle serait de ce fait porteuse d'inégalité entre catégories de travailleurs et entre secteurs, ce qui mériterait sans doute de plus longs développements. Enfin, tout en ayant proposé une rapide évaluation d'effets en termes d'emplois supérieurs à la moitié de la RTT, il attribue à cette dernière un pouvoir propre de créations d'emplois très limité, du fait de la difficulté à réunir les hypothèses d'un financement favorable.

Dans son article, Gilbert CETTE (Université d'Aix-Marseille II) associe, *via* une modélisation théorique simplifiée, l'analyse de l'impact de la RTT sur le taux de chômage à celle de l'analyse de l'impact de cette RTT sur les coûts de production. Si la RTT ne modifie pas les coûts de production unitaires, elle ne modifie pas non plus le taux de chômage d'équilibre (de long terme). L'impact de la RTT sur le taux de chômage se limite alors à contribuer, à court et moyen terme, à la baisse du chômage conjoncturel (ou keynésien). L'effet sur l'emploi peut cependant être favorable à long terme si la RTT contribue à élever les taux d'activité. En bref, l'impact de la RTT sur le taux de chômage d'équilibre sera du même signe que l'impact de cette RTT sur les coûts de production unitaires. Et le cas d'une RTT contribuant à abaisser le chômage d'équilibre, *via* une baisse des coûts de production unitaires, n'est pas seulement théorique. La question du financement de la RTT est donc centrale. Les canaux de financement de la RTT, évoqués dans l'article, sont les mêmes que ceux commentés dans le précédent article : à long terme les gains de productivité induits et une contribution salariale et, à court et moyen terme, également des aides publiques conçues à coût nul *ex post* et financées par les bénéfices d'une contraction plus rapide du chômage keynésien. Pour autant, l'article souligne que, pour que ces conditions de financement « harmonieux » soient vérifiées, il faut qu'une politique de RTT ne fasse qu'anticiper des évolutions qui auraient « spontanément » résulté de la négociation collective.

Sans pour autant l'aborder réellement, cet article, comme le précédent, s'interroge sur la question de la plausibilité économique et sociale des conditions de financement de la RTT, sans hausse des coûts de production unitaires. C'est bien sûr là que se trouve tout l'enjeu de l'analyse et, comme cela a été indiqué plus haut, l'observation montre que sur cet aspect, tous les cas de figure ont été rencontrés dans la réalité économique. Malgré des modélisations parfois très sédui-

santes, l'analyse économique reste sans doute assez faible pour théoriser de façon vraiment appropriée la question de la RTT. Elle retombe en effet inévitablement sur des interrogations concernant la plausibilité de certaines conditions de réalisation de la RTT dans lesquelles l'incertitude est très grande et la problématique pas uniquement économique. Mais on va constater, par les contributions qui suivent, que les analyses plus empiriques témoignent d'incertitudes souvent aussi fortes. Deux articles traitent notamment de l'expérience française de la RTT, avant d'aborder enfin les cas de l'Allemagne et des Pays-Bas.

Bruno CRÉPON (CREST & INSEE, Paris) et Francis KRAMARZ (CREST & INSEE, Paris, et CEPR) reviennent sur la baisse de 40 à 39 heures de la durée légale du travail opérée en France par l'Ordonnance du 16 janvier 1982. Au moment de cette réduction, les pouvoirs publics avaient recommandé de ne pas abaisser les salaires à l'occasion du passage aux 39 heures, ce qui semble avoir été vérifié. Un mécanisme de double SMIC avait garanti de façon plus rigide le maintien du salaire mensuel des SMICards. Une modélisation théorique simplifiée illustre ici les résultats des précédentes études empiriques des auteurs<sup>13</sup> : les salariés en place ont été pénalisés par les protections salariales dont ils ont bénéficié au moment de la baisse de la durée légale, et qui rendaient leur coût plus élevé que celui de salariés d'expérience et de qualification équivalente embauchés après la RTT. Cet effet de perte d'emplois se serait élevé, en flux brut, de 2,4 à 4 % de l'emploi concerné, et même 8 % pour les SMICards (les destructions de postes, c'est-à-dire les flux nets, étant cependant moindres).

Bien sûr, on peut regretter que cette modélisation exclue l'existence de gains de productivité induits par la RTT et n'aborde par la question des effets emplois nets (et non bruts) de cette RTT. D'autant que la convergence salariale s'est sans doute progressivement faite à des niveaux de rémunération mensuelle inférieurs à ce qu'ils auraient été sans la RTT. Pour autant, cet article montre que des dispositions salariales protectrices accompagnant la RTT peuvent se retourner contre ceux qu'elles sont censées protéger. On retrouve ici encore, par « l'exemple » de la réduction de la durée légale opérée en 1982, une illustration de ce que les effets emplois d'une RTT dépendent de façon essentielle de l'impact de cette RTT sur les coûts de production.

Jean-Paul FITOUSSI (IEP et OFCE, Paris) et Eric HEYER (OFCE, Paris) constatent d'abord que les fondements théoriques de la RTT comme solution au chômage sont incertains : si la RTT vise à réduire le chômage classique, pourquoi ne pas porter une attention plus directe aux coûts, et si elle vise à réduire le chômage keynésien, pourquoi une telle focalisation sur les aspects coûts dans les analyses de la RTT, et pourquoi ne pas lui préférer des politiques stimulant la demande effective ? En fait, la RTT doit plutôt chercher des justifications ailleurs : crédibiliser la lutte contre le chômage, établir des relations sociales plus équilibrées en élevant le pouvoir de négociation des salariés, ou bien favoriser des réorganisations nécessaires, mais moins acceptées sans contreparties. L'article propose ensuite une analyse des effets des deux lois Aubry, la première étant présentée comme une loi de RTT favorisant le partage du travail entre salariés et chômeurs, la seconde comme une politique de baisse de charges conditionnée par les 35 heures, les salariés échangeant du temps contre de la flexibilité. Si la baisse de

13. Voir par exemple Crépon & Kramarz (1999).

la durée du travail induite par ces deux lois est significative et rapide depuis 1999, le rythme de cette baisse ne dépasse pas encore celui du début des années soixante-dix. Cette baisse se réalise pour l'instant sans hausse des coûts de production unitaires, les gains de productivité induits, la modération salariale et les baisses de cotisations sociales finançant le coût du passage aux 35 heures. Dans de telles conditions (si elles restaient respectées), les créations d'emplois associées aux 35 heures pourraient s'élever à 450 000 dans les entreprises de plus de 20 salariés, une telle évaluation demeurant plus fragile pour les entreprises de plus petite taille. Mais si ces conditions ne restaient pas respectées, l'effet emploi en serait amoindri. Il n'en reste pas moins que la RTT n'est en rien un substitut à une politique de croissance, cette dernière étant la condition de la RTT spontanée.

L'opposition faite par Fitoussi et Héyer entre RTT « spontanée », dans les années soixante-dix par exemple, et RTT « contrainte » par les lois 35 heures peut donner lieu à discussion. Pour reprendre ces deux exemples, les RTT négociées après 1968 et qui ont engagé un processus fort de RTT de 1969 à 1979 sont-elles beaucoup plus « spontanées » que les secondes ? Et ces dernières, négociées et organisées par accords suite aux lois Aubry votées par une majorité parlementaire élue qui en avait fait l'étendard de son programme électoral, sont-elles beaucoup plus « contraintes » que les premières ? La catégorisation en deux groupes aussi tranchés est sans doute trop réductrice en la matière. Par ailleurs, dans le cas de la RTT, l'attention portée aux coûts de production n'est pas contradictoire avec le fait de penser que cette politique peut s'attaquer à la composante keynésienne du chômage. Toute politique de lutte contre la composante keynésienne du chômage qui élèverait les coûts de production unitaires verrait son efficacité potentielle réduite par la hausse du chômage classique. Il serait donc peu performant de réduire la composante keynésienne en lui substituant une augmentation de la composante classique. Mais, comme cela sera illustré par l'exemple néerlandais (*cf.* l'article de J. Visser), la RTT peut dans certains cas être l'une des composantes d'une politique visant à réduire le chômage classique par baisse des coûts de production.

Gerhard BOSCH (Université de Duisburg & IAT, Gelsenkirchen) et Frank STILLE (DIW Berlin) analysent l'expérience allemande de la RTT. En 1984, à l'issue d'un conflit intense, les partenaires sociaux de l'industrie métallurgique et de l'imprimerie sont convenus de réduire la durée hebdomadaire du travail de 40 à 38,5 heures, puis progressivement à 35 heures en 1995. Les gains de productivité induits, la flexibilité et une constante modération salariale ont grandement contribué au financement de cette RTT. D'autres secteurs ont suivi cette évolution, et la durée hebdomadaire contractuelle moyenne est de 37,5 heures en 1999. Mais ce mouvement a été en grande partie stoppé par les effets de la réunification : la durée du travail était sensiblement plus longue dans les länders de l'Est, ce qui a amené le souci d'une certaine convergence. De plus, les prélèvements supplémentaires nécessaires au financement de la réunification rendaient plus difficile le financement d'une RTT, et la récession brutale des années 1993-1995 a modifié les perspectives. Ainsi, des accords défensifs ont été conclus, dans lesquels la RTT s'est intégrée à une stratégie plus globale de maîtrise des coûts de production. L'accord conclu chez Volkswagen en 1993, instaurant la semaine de 29 heures, en est l'exemple le plus connu. Ces RTT ont généralement été associées à une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail. En 1994, une loi a d'ailleurs facilité certaines formes de flexibilité.

L'évaluation des effets sur l'emploi de ces mouvements de RTT est éminemment fragile pour la raison, déjà évoquée, qu'il est difficile de distinguer entre les effets de la RTT et d'autres évolutions économiques. Dans le cas de l'Allemagne, cette difficulté est encore accrue par le choc de la réunification dont les effets sont multiples. Les études sont contradictoires, et si certaines montrent que les RTT s'étant accompagnées d'une hausse du coût salarial ont pu avoir des effets plus défavorables que les autres<sup>14</sup>, l'analyse d'ensemble paraît impossible. Par exemple, comment distinguer, parmi les diverses formes de flexibilité qui se sont développées, celles qui seraient advenues en l'absence de RTT de celles qui sont indissociables de cette dernière ? Pour autant, les salariés semblent actuellement moins favorables qu'avant à la poursuite du mouvement de RTT, lui préférant des gains salariaux. Et malgré la volonté des syndicats de la métallurgie de parvenir à la semaine de 30 heures, aucune négociation n'est encore ouverte sur ce thème.

Enfin, Jelle VISSER (AIAS, Amsterdam) conclut ce numéro par l'analyse de l'expérience néerlandaise de la RTT. Au début de la décennie quatre-vingt, les Pays-Bas étaient en situation de chômage massif traduisant la phase avancée de ce qui fut ensuite communément appelé « la maladie hollandaise ». À l'initiative syndicale, mais avec la menace voilée d'une intervention des pouvoirs publics, les partenaires sociaux ont signé en 1982 l'accord de Wassenaar qui ouvrait la première campagne de RTT (1982-1985). Dans cette campagne de négociations par branches et entreprises, qui a réduit de 40 à 38 heures la durée hebdomadaire du travail, la neutralité en termes de coûts était explicitement affichée comme impérative, la RTT devant être financée principalement par les gains de productivité induits et la modération salariale. Cette RTT s'est souvent accompagnée d'une réduction des durées d'exploitation. Les syndicats se sont heurtés au cours des années suivantes à une opposition de leur base souvent hostile à la poursuite du mouvement de RTT, dans une période de chômage orienté à la baisse. Mais la récession de 1993 a réactualisé cette aspiration à la RTT et l'accord signé en décembre 1993, prolongement de celui de 1982, a ouvert la seconde campagne en faveur de la RTT (1994-1997). La neutralité en termes de coûts restait un impératif, mais le financement de la RTT était contractuellement assuré, non seulement par les gains de productivité induits et la modération salariale, mais aussi par davantage de flexibilité dont un allongement des temps d'exploitation. En 1997, plus d'un salarié sur deux était couvert par un accord de 36 heures de travail hebdomadaire en moyenne. Les syndicats ont suspendu cette campagne en 1998-1999, lorsque le taux de chômage est redescendu à son niveau le plus bas et que les effets sur l'emploi de la RTT n'ont plus été un objectif. Cette période s'est accompagnée d'un formidable développement du temps partiel, principalement féminin. Les femmes, auparavant souvent inactives, sont ainsi entrées sur le marché du travail en conciliant mieux qu'avec un temps plein leur nouvelle vie professionnelle et leurs activités antérieures. Cette extension du temps partiel féminin a facilité la modération salariale, le revenu de nombreux ménages passant d'un salaire à temps plein à un salaire et demi. J. Visser souligne que le temps partiel est très majoritairement choisi aux Pays-Bas.

Quels ont été les effets sur l'emploi des deux campagnes de RTT ? Les études sur ce thème, qui tentent souvent de distinguer les effets de la modération salariale et ceux de la RTT, parfois même d'une plus grande flexibilité, aboutissent à

14. Voir notamment Hunt (1999), l'une de ces études les plus fouillées.

des ordres de grandeur variés. Pour J. Visser, si l'ensemble de ces décisions négociées (RTT, modération salariale et flexibilité accrue) ont largement contribué au succès de l'économie néerlandaise, la séparation de ces diverses composantes est plus problématique et même critiquable. En effet, la modération salariale n'aurait sans doute pas été la même sans la contrepartie que constitue la RTT.

Dans ce pays qui, ces deux dernières décennies, a pris une certaine avance sur d'autres dans le mouvement séculaire de RTT, les dernières interventions sur le temps de travail visent à améliorer l'articulation qualitative des différents temps de la vie, avec la prise en compte d'une dimension éminemment individuelle. Une loi sur « l'adaptation des horaires de travail » a ainsi été votée en ce sens en 2000. Cette nouvelle orientation peut traduire une pause dans le mouvement de RTT quantitative et collective, associée entre autres à une situation de plein emploi. Elle peut témoigner d'un changement radical exprimant que l'amélioration du niveau de vie des individus passe désormais davantage par ce souci d'une meilleure articulation qualitative des temps sociaux, au niveau de l'individu. On peut voir là les prémisses de la fin de la réduction collective du temps de travail et du début de l'adaptation individuelle et qualitative.

G. C.

#### RÉFÉRENCES

- Cahuc P. & P. Granier (sous la direction de) (1997), *La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.
- Calmfors L. & M. Hoel (1988), « Work Sharing and Overtime », *Scandinavian Journal of Economics*, 90.
- Cette G. (1999), *Le temps partiel en France*, rapport du Conseil d'Analyse économique, n° 19, Paris, La Documentation française.
- Cette G. & D. Taddei (1998), *Réduire la durée du travail : les 35 heures*, Paris, Hachette, Le Livre de Poche.
- Crépon B. & F. Kramarz (1999), « Réduction du temps de travail et emploi : quelques leçons du passage aux 39 heures de 1982 », *Revue Française d'Économie*, Vol. XIV, 1, hiver.
- Fischman M. & E. Lendjel (1999), « X-crise et le débat sur la réduction du temps de travail », dans *La réduction du temps de travail : l'espace des possibles*, sous la direction de L. Cordonnier & N. Vanecloo, Cahiers lillois, Paris, L'Harmattan.
- Freyssinet J. (1997), *Le temps de travail en miettes*, Paris, Les éditions de l'Atelier.
- Hunt J. (1999), « Has Work Sharing Worked in Germany? », *The Quarterly Journal of Economics*, février.
- Keynes J.-M. (1930), *Essais de persuasion. Perspectives économiques pour nos petits-enfants*, traduction française de H. Jacoby, Gallimard, NRF, 2<sup>e</sup> édition, 1933.
- Layard R., S. Nickell & R. Jackman (1991), *Unemployment*, Oxford University Press.
- Maddison A. (1991), *Dynamic Forces in Capitalism Development*, Oxford University Press.
- Marchand O., C. Minni & C. Thélot (1998), « La durée d'une vie de travail, une question de génération ? », *Premières synthèses*, n° 50.2, décembre, Paris, DARES, ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Marchand O. & C. Thélot (1997), *Le travail en France*, Paris, Nathan.
- OCDE (2000), *Perspectives de l'emploi*, juillet, Paris.
- Rigaudiat J. (1996), *Réduire la durée du travail*, Paris, Syros.

