



Réglementation du temps de travail, revenu et emploi

Patrick Artus, Pierre Cahuc, André Zylberberg

► To cite this version:

Patrick Artus, Pierre Cahuc, André Zylberberg. Réglementation du temps de travail, revenu et emploi. Conseil d'Analyse Economique. La Découverte, pp.138, 2007, Les rapports du conseil d'analyse économique. halshs-00255820

HAL Id: halshs-00255820

<https://shs.hal.science/halshs-00255820>

Submitted on 14 Feb 2008

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.

Réglementation du temps de travail, revenu et emploi

Patrick Artus, Directeur des études économiques de Natixis
Pierre Cahuc, Professeur à l'Université Paris 1, Chercheur au CREST
André Zylberberg, Directeur de recherche au CNRS, Université de Paris 1

Juin 2007

Introduction	3
En France, une forte baisse de la durée annuelle du travail des salariés à plein temps.....	4
Du temps libre en commun.....	4
Jouer sur la durée légale ou maximale du travail pour créer des emplois ?.....	5
Sur le taux de majoration et la fiscalité des heures supplémentaires.....	5
Propositions	6
1. Durée du travail, emploi, revenu : les évolutions macroéconomiques.....	8
1.1. La France	8
1.2. Comparaisons internationales.....	11
1.2.1. Les différences de durée annuelle du travail.....	11
1.2.2. Les déterminants des différences de durée annuelle du travail.....	13
1.2.3. Durée annuelle du travail, emploi et revenu	15
2. La réglementation du temps de travail : pourquoi ?.....	21
2.1. Protéger les salariés	23
2.1.1. Durée maximale du travail : la directive européenne.....	24
2.1.2. Les durées maximales de travail en France	25
2.2. Coordonner les emplois du temps	30
2.2.1. Conserver du temps libre en commun	31
2.2.2. Réduire la durée du travail pour réduire la consommation ostentatoire	32
2.2.3. L'ouverture des commerces le dimanche	33
3. Une illusion récurrente : réglementer le temps de travail pour créer des emplois.....	35
3.1 La réglementation des heures supplémentaires et de la durée légale : des changements incessants.....	36
3.2. Les enseignements de l'analyse économique.....	37
3.2.1. Durée du travail du travail et emploi	37
3.2.2. Heures supplémentaires, durée légale et emploi	40
3.2.3. Travail du dimanche et emploi	43
3.3 Ce que disent les études empiriques	45
3.3.1 La réduction de la durée légale.....	45
3.3.2. Les effets du taux de majoration des heures supplémentaires	51
3.3.3. L'ouverture des commerces le dimanche	52
4. Préconisations.....	56
4.1. Simplifier drastiquement la réglementation de la durée du travail, des heures supplémentaires et activer la négociation collective	56
4.2. Eviter d'instituer une fiscalité spécifique sur les heures supplémentaires	58
4.3. Des pistes pour favoriser l'ouverture des commerces le dimanche.....	61
Bibliographie	64
Annexes	68
A1. Les lois et les différents types d'accord de réduction du temps de travail.....	68
A2. La déclaration des heures supplémentaires dans les enquêtes ACEMO.....	70

Introduction¹

Une législation efficace doit afficher des objectifs lisibles, clairement définis et réalisables. Sa stabilité est aussi un gage important de son efficacité. Or, depuis 20 ans, la législation française régissant la durée du travail tourne résolument le dos à ces exigences. Elle n'a fait qu'amonceler des dispositifs perpétuellement amendés et, au bout du compte, difficilement applicables. Cet amoncellement résulte, en partie, des objectifs à géométrie variable qu'elle s'est assignée. Entre le début des années 1980 et 2002, notre législation a été guidée par un objectif de « partage du travail ». Selon cette approche, la machine économique engendre un nombre fixe d'emplois que la réduction du temps de travail individuel permet de « partager » entre tous. Concilier une durée du travail la plus courte possible, pour partager le travail, avec la souplesse nécessaire à l'organisation du travail dans les entreprises et la diversité de leurs situations a ainsi donné naissance à une législation d'une grande complexité. Depuis 2002, le balancier semble avoir inversé sa course. La nouvelle philosophie étant que chacun devrait avoir la possibilité d'augmenter son temps de travail s'il le désire. Il s'en est suivi un « détricotage » de certaines mailles de la législation tout en maintenant l'armature principale, ce qui n'a pas forcément accru sa lisibilité et son efficacité.

A l'heure actuelle, notre législation du temps de travail continue de nous handicaper. Selon un sondage récent, 93% des investisseurs étrangers jugent que la limitation de la durée du travail est une faiblesse et ils sont 84% à porter le même jugement sur la souplesse et l'organisation du temps de travail². Il y a désormais urgence à stabiliser notre réglementation du temps de travail autour de quelques principes simples, intelligibles par tous et qui permettent aux acteurs de la vie économique de s'inscrire dans des relations durables. Pour cela, il est impératif de s'entendre sur les objectifs que devrait viser cette réglementation. Pour l'essentiel, quatre objectifs fréquemment avancés sont a priori concevables.

1. La législation du temps de travail devrait protéger la santé des travailleurs et éviter leur surexploitation. Cet objectif justifie l'imposition d'un maximum pour la durée du travail ainsi qu'un encadrement particulier du temps de travail nocturne.
2. La législation du temps de travail devrait aménager des moments de temps libre partagés. En limitant les possibilités de travailler sur certaines plages horaires, par exemple le dimanche, elle permettrait de mieux coordonner les emplois du temps.
3. La législation du temps de travail pourrait être utilisée pour créer des emplois en favorisant le partage du travail par le biais d'une réduction de la durée du travail.
4. La législation du temps de travail pourrait servir à « valoriser le travail » en créant des incitations à travailler au-delà de la durée légale du travail grâce à une augmentation du taux de majoration des heures supplémentaires et à un allègement des prélèvements obligatoires pesant sur ces heures.

Les deux premiers objectifs correspondent à la vocation première d'une réglementation du temps de travail qui assure la protection des travailleurs et facilite la coordination des emplois du temps. Le troisième objectif repose sur une conception erronée du fonctionnement de l'économie, il doit être explicitement et résolument abandonné. Le quatrième objectif vise à valoriser le travail grâce à des incitations financières. Mais il y a de bonnes et de mauvaises incitations. Dans le cas

¹ Sans engager leur responsabilité, nous tenons à remercier la DARES et la DGTPE pour leur collaboration à la préparation de ce rapport, et en particulier Cédric Audenis, Olivier Barrat, Francis Kramarz, Guy Laroque, Henri Lamotte, Selma Mahfouz, Philippe Mongin, Daniel Vasseur et Serge Zilberman. Nous remercions aussi Gilbert Cette, Michel Godet et Gilles Saint-Paul, nos rapporteurs au Conseil d'Analyse Economique pour leurs suggestions et commentaires. Les auteurs du rapport sont bien évidemment seuls responsables de son contenu.

² Baromètre Amcham, 2006.

d'espèce, les changements de taux de majoration des heures supplémentaires ont un impact ambigu sur l'emploi et le revenu global. Quant à une fiscalité spécifique sur les heures supplémentaires, elle aurait, quelle que soit sa forme, un effet incertain sur l'emploi et le revenu global, avec un risque de dérapage des finances publiques et une complexité accrue du code du travail et du système fiscal. Pour l'essentiel, ce rapport préconise que la législation du temps de travail en reste à ces deux objectifs originels : protéger les travailleurs et favoriser la coordination des emplois du temps. Il avance quelques pistes simples pour qu'il en soit ainsi.

Ce rapport est composé de quatre parties. La première retrace les évolutions macroéconomiques de la durée du travail, de l'emploi et des revenus. La deuxième éclaire les justifications de la réglementation du temps de travail. La troisième pointe l'illusion de vouloir créer des emplois en manipulant maladroitement cette réglementation et la quatrième et dernière partie détaille nos préconisations.

En France, une forte baisse de la durée annuelle du travail des salariés à plein temps

La réduction du temps de travail est une tendance de long terme. Dans tous les pays la durée annuelle du travail a fortement diminué entre 1950 et le début des années 1980, avec à partir de cette période, un ralentissement voire un arrêt dans certains pays comme par exemple les Etats-Unis.

En France, la durée annuelle du travail est passée de 2024 heures en 1960 à 1434 heures en 2005. Le passage aux 35 heures y a accentué le rythme de diminution de la durée du travail par rapport à nos principaux partenaires. Entre 1998 et 2004 la durée annuelle moyenne du travail de l'ensemble des salariés a diminué au rythme annuel de 1% en France, contre 0,1% aux Etats-Unis, 0,2% en Espagne, 0,4% au Royaume Uni et 0,9% en Allemagne. Mais surtout, la forte baisse de la durée annuelle moyenne du travail en France se caractérise par une réduction de la durée du travail des salariés à *temps plein* alors que dans les autres pays cette baisse est imputable au développement du *temps partiel*. Sauf écart considérable de productivité horaire, le revenu par habitant d'un pays où en moyenne l'on travaille moins qu'ailleurs y sera plus faible. Ainsi, le revenu par habitant est en France inférieur de 30% à celui des Etats-Unis à cause d'une moindre utilisation des ressources en main-d'œuvre. Comme la faible durée du travail des salariés à temps plein compte pour près de la moitié dans la relative faiblesse du nombre d'heures de travail par habitant en France, la faible durée de travail des salariés à temps plein contribue en fait de manière importante aux écarts de revenu entre nous et certains de nos principaux partenaires.

Il ne fait guère de doute que notre réglementation a favorisé la forte baisse de la durée moyenne de travail et, du même coup, la baisse du revenu relatif. Mais il est parfois avancé que notre réglementation et les conséquences qui en découlent peuvent résulter d'un « choix de société ». Il est possible que les Français aient, comme nombre de leurs homologues européens, une *préférence pour le loisir* plus marquée que les Américains. Cette thèse est à la fois vraie et fausse. Les nombreux sondages sur la question nous apprennent de façon convergente que la majorité des Français ne désirent pas travailler plus, mais qu'il y a une minorité conséquente prête à sacrifier de son temps libre pour gagner plus d'argent. Un des défis d'une réglementation efficace est de tenir compte de cette diversité des souhaits.

Du temps libre en commun

La faible proportion de salariés qui travaillent le dimanche, et plus généralement le week-end, résulte vraisemblablement du fait que la valeur du temps libre dépend de la possibilité de le partager avec sa famille ou des amis et de participer à des activités collectives. Le bien-être retiré par chacun de son temps libre n'est pas indépendant de ce que font les autres. Dans le cercle familial, le temps passé en commun joue un rôle structurant très important, non seulement pour

les enfants mais aussi pour les adultes. Sans règles précises, il peut être difficile de coordonner les emplois du temps pour participer à des loisirs pris en commun ou à des activités collectives. Une réglementation ayant pour objet de définir des périodes communes de temps de non-travail pallie ces « défaillances du marché ». L'interdiction partielle ou totale du travail salarié le dimanche en constitue une illustration.

Le choix d'interdire ou d'autoriser le travail le dimanche doit tenir compte aussi de la grande hétérogénéité des situations. Il devrait résulter d'un arbitrage entre les gains induits grâce à une meilleure valorisation du temps de loisir pour certaines catégories de la population et les pertes imposés à d'autres catégories, qui désireraient travailler le dimanche, ou dont le loisir serait mieux valorisé s'ils avaient accès à des services marchands. L'examen des sondages d'opinion sur l'ouverture des commerces le dimanche est révélateur de telles divergences d'intérêt entre groupes socio-démographiques. Pour caricaturer à l'extrême, on pourrait dire que la personne favorable à l'ouverture des commerces le dimanche est une personne jeune, habitant une grande ville et d'une catégorie sociale modeste.

Le souci de coordonner les emplois du temps et de préserver du temps libre en commun pour sa famille, ses amis ou des activités collectives doit être mis en perspective avec un résultat constant des études empiriques : l'ouverture des commerces le dimanche crée un nombre significatif d'emplois dans le secteur du commerce de détail. Une législation adaptée se doit de trouver un point d'équilibre entre ces impératifs en apparence contradictoires.

Jouer sur la durée légale ou maximale du travail pour créer des emplois ?

Pour créer des emplois, une solution frappée au coin du bon sens surgit spontanément : il suffit de réduire la durée du travail afin de le partager. En réalité, les études menées depuis plus de 10 ans dans plusieurs pays et fondées sur des dizaines de milliers d'observations montrent que l'idée selon laquelle la réduction de la durée du travail crée des emplois n'a aucune validité empirique. Soyons clairs : à l'heure actuelle, aucune étude sérieuse n'a pu montrer qu'une réduction de la durée du travail se traduisait par des créations d'emplois. Les études empiriques indiquent que les lois Aubry, qui ont institué le passage aux 35 heures, ont vraisemblablement créé des emplois. Mais elles suggèrent aussi que ces créations sont dues aux réductions de cotisations sociales sur les bas salaires et à l'introduction d'une flexibilité accrue de l'organisation du travail. La réduction de la durée légale hebdomadaire du travail n'a joué, au mieux, qu'un rôle marginal.

Sur la fiscalité des heures supplémentaires

Aujourd'hui, l'intérêt porté à la diminution de la durée du travail s'est largement dissipé. L'attention se porte désormais sur la baisse voire la disparition des prélèvements obligatoires pesant sur les heures supplémentaires afin d'accroître les revenus et valoriser le travail.

Un allègement des prélèvements obligatoires sur les heures supplémentaires accroît le pouvoir d'achat de ceux qui travaillent au-delà de la durée légale. Néanmoins, en contrepartie, le financement de cet allègement réduit le revenu des salariés qui ne font pas d'heures supplémentaires. En outre, cette mesure est susceptible d'avoir un effet négatif sur l'emploi, puisqu'elle incite les entreprises à substituer des heures de travail aux hommes. Au total, l'impact sur l'emploi et l'ensemble des revenus d'un allègement des prélèvements obligatoires sur les heures supplémentaires est incertain lorsque son financement est pris en compte. Mais là n'est pas l'essentiel : un inconvénient majeur de ce type de mesure est qu'il risque de favoriser des comportements « opportunistes ». Ainsi, un employeur et son salarié peuvent conjointement gagner à abaisser (ou à ne pas augmenter) le taux de salaire des heures normales et à déclarer

⁴ Cette proposition est compatible avec celle avancée par Michel Godet, qui a proposé, en 2002, d'exonérer d'impôt les heures supplémentaires dans les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement. Voir (Godet, 2007).

fictivement des heures supplémentaires (ce qui est très difficilement contrôlable) afin de bénéficier des avantages fiscaux.

Cet inconvénient ne doit pas être pris à la légère dans la mesure où il existe de nombreux moyens pour accroître fictivement les heures travaillées. Tout d'abord, salariés et employeurs auront intérêt à annoncer que les bonus et primes actuellement versés au titre du rendement le sont au titre des heures supplémentaires. Lorsqu'il s'agira d'accroître les salaires mensuels, salariés et employeurs auront aussi intérêt à intégrer dans la durée du travail des temps de pause, de transport, ou des heures de travail réalisées à la maison plutôt qu'augmenter les salaires horaires. Sauf à faire suivre 24 heures sur 24 chaque salarié par un inspecteur du travail, il sera très difficile de repérer les situations où de tels changements sont justifiés dès lors que les employeurs et les salariés les acceptent d'un commun accord. De telles difficultés peuvent être partiellement surmontées en limitant les possibilités de contournement par voie légale. Par exemple en imposant des restrictions sur les possibilités d'intégration du temps de transport, des temps de pause ou des temps de travail à domicile. Mais le prix à payer sera une complexité accrue du code du travail et la multiplication des recours juridiques. Si les heures supplémentaires fictives se multiplient, le risque d'un dérapage des finances publiques est réel.

Propositions

En matière de réglementation du temps de travail, la question de la durée légale occupe une place centrale. Pourtant l'intérêt de définir une durée légale du travail, valable sur tout le territoire national n'est pas établi sur le plan *économique*. Une telle définition est d'ailleurs absente dans plusieurs pays, comme l'Allemagne, le Danemark et le Royaume-Uni, où il n'existe que des durées conventionnelles. En revanche, du point de vue plus général des principes de vie en société, la définition d'une durée légale peut se justifier, car elle constitue un outil implicite de coordination sur une durée de travail à temps plein jugée « normale ». La durée légale du travail peut donc faire office de norme ou de référence qui oriente les modes de vie. Porter une appréciation sur le maintien ou la suppression de la durée légale ne relève pas de la compétence exclusive des économistes.

La définition de la durée légale n'épuise pas, loin s'en faut, toutes les questions liées à la réglementation du temps de travail. De ce point de vue, l'ensemble des connaissances accumulées en la matière plaide pour réorienter notre législation vers des objectifs réalisables : la protection des travailleurs et l'aménagement de périodes de temps libre partagé. Le recentrage de notre législation de la durée du travail sur ses deux objectifs originels pousse à une simplification drastique selon les propositions suivantes :

- La loi devrait se borner à définir la durée maximale du travail et les périodes pendant lesquelles le travail est autorisé ou limité. En revanche, la durée à partir de laquelle des heures supplémentaires sont payées, les contingents d'heures supplémentaires, les taux de majoration des heures supplémentaires et les repos compensateurs devraient relever de la compétence *exclusive* de la négociation collective.
- Dans l'éventualité où une durée légale est conservée :
 - o Elle doit être accompagnée d'un taux unique de majoration des heures supplémentaires, qui peut être modifié et modulé par des accords collectifs.
 - o Le contingent réglementaire d'heures supplémentaires commun à toutes les zones du territoire et à tous les secteurs (aujourd'hui de 220 heures dans l'année) ne se justifie, ni par un objectif de protection de la santé des travailleurs, ni par le souci d'empêcher leur surexploitation. Ces objectifs relèvent de la législation sur la durée maximale autorisée du travail. Ainsi, repos compensateurs et contingents d'heures supplémentaires devraient quant à eux relever de la compétence *exclusive* de la négociation collective.

- On ne dispose donc d'aucune connaissance empirique quant au sens et à l'ampleur des effets d'un allègement des prélèvements obligatoires sur les heures supplémentaires. Dans ces conditions, avant d'y consacrer plusieurs milliards d'euros il nous apparaît indispensable d'expérimenter cette réforme sur une échelle réduite. Une telle expérimentation pourrait se dérouler dans un ou plusieurs secteurs confrontés à des difficultés de recrutement, comme l'hôtellerie, la restauration ou le bâtiment par exemple. Si elle est réussie, la réforme sera facile à généraliser⁴. Si les problèmes se révèlent trop nombreux, elle pourra être modifiée ou abandonnée.

La question de l'ouverture des commerces le dimanche ne relève pas non plus que de la compétence exclusive des économistes. Elle dépend aussi des choix de vie en société et, par la même, doit être tranchée par le politique. Néanmoins, l'analyse économique apporte quelques éclairages. En particulier, les études empiriques à notre disposition montrent que les extensions des horaires d'ouverture des commerces le dimanche réalisées à l'étranger ont systématiquement créé des emplois. Elle bénéficie aussi aux consommateurs qui ont plus de choix dans le moment où ils peuvent faire leurs courses. Les inconvénients ne sont pas non plus à mésestimer : possibilité de pertes de parts de marché pour le petit commerce de proximité, dégradation des conditions de vie de certains salariés ou gérants, difficultés accrues dans la coordination des emplois du temps. Nous estimons que trois pistes (pas forcément exclusives), préservant au mieux les avantages et limitant les inconvénients, sont envisageables :

- Octroyer à chaque commerce un « droit de tirage » individuel pour l'ouverture du dimanche dans une limite maximum à préciser. C'est en substance, ce que préconise le rapport de M. Léon Salto (2007) au nom du Conseil économique et social.
- Autoriser l'ouverture des commerces le dimanche mais en donnant à tout salarié un droit de refus à travailler ce jour-là.
- Décentraliser complètement l'octroi d'autorisation d'ouverture des commerces le dimanche. La législation actuelle accorde finalement peu de poids aux autorités locales. En pratique, le maire peut accorder une autorisation d'ouverture de 5 dimanches par an au maximum. Or, il y a une forte diversité géographique dans les souhaits des populations en la matière. Une législation qui donnerait aux *autorités locales* l'autorité sur les décisions d'ouverture des commerces le dimanche permettrait de mieux s'adapter à cette hétérogénéité. Dans cette perspective, le plus simple serait de ne pas limiter le pouvoir de dérogation du maire en faveur de l'ouverture des commerces à un nombre de dimanches fixé à l'avance.

1. Durée du travail, emploi, revenu : les évolutions macroéconomiques

En France, au 17^{ème} siècle, il y avait 164 jours chômés dans l'année (Gershuny, 1991). Les corporations ouvrières imposaient alors des règles qui aménageaient de nombreuses périodes durant lesquelles le travail salarié était proscrit : absence le dimanche et le lundi suivant la paye, nombreuses pauses quotidiennes, travail à temps partiel pendant les récoltes, restriction du travail des enfants, etc. A la fin du 18^{ème} siècle, les employeurs, qui avaient acquis, grâce aux lois d'Allarde et le Chapelier (1791), la possibilité de fixer la durée du travail, ont accru les horaires et employé des enfants plus jeunes en supprimant les contraintes imposées par les corporations. Depuis cette époque, marquée par la révolution industrielle, le temps de travail est l'enjeu de luttes sociales récurrentes. Comme le souligne Paul Bairoch (1992, p. 135), la durée du travail était incontestablement plus longue pour les ouvriers du début de la révolution industrielle que pour les agriculteurs des sociétés traditionnelles.

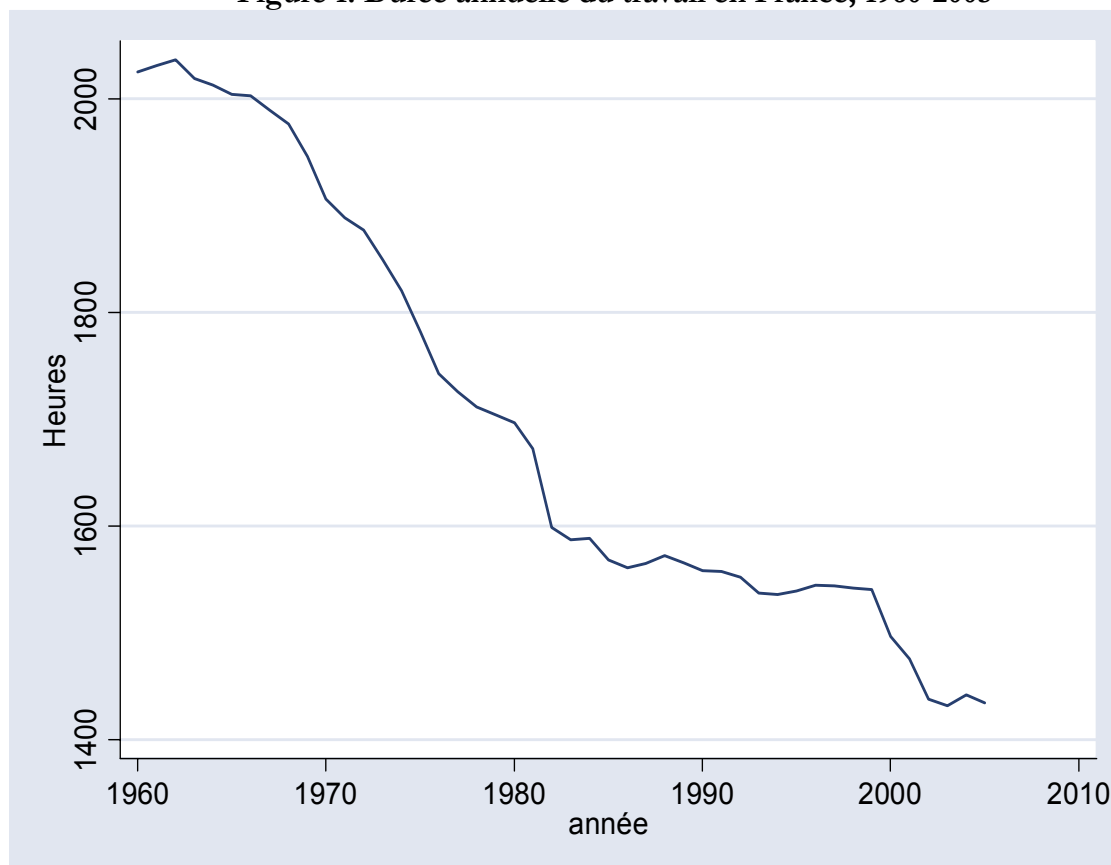
Cet accroissement considérable du temps consacré au travail correspondait à une mutation fondamentale du rapport qu'entretenaient les individus avec l'organisation du temps. De nombreux historiens soulignent que cette mutation est l'expression de l'aboutissement de la domination du temps marchand sur le temps religieux (Le Goff, 1977, Sue, 1994). Le développement des villes et de la sphère marchande a conduit, à partir du début du 13^{ème} siècle, à un recul de la suprématie de l'Eglise en matière d'organisation du temps. Cette laïcisation progressive de l'emploi du temps, enjeu de luttes entre l'Eglise et les divers pouvoirs temporels, aboutit, en France, après la révolution de 1789, à une libéralisation progressive du temps qui a conduit à accroître considérablement la durée du travail des salariés, avec de nombreux excès.

Ainsi, au début du 19^{ème} siècle, le temps de présence des ouvriers sur leur lieu de travail était de l'ordre de 4500 heures par an (soit 15 à 16 heures par jour, 6 jours par semaine). Une durée très élevée, comparée à celle des agriculteurs des sociétés traditionnelles, située en 1800 et 2000 heures selon Paul Bairoch, et aux 1435 heures travaillées en France en 2005. La durée du travail a néanmoins diminué tendanciellement tout au long du 19^{ème} siècle. Cette tendance s'est confirmée au 20^{ème} siècle, non seulement en France, mais dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

1.1. La France

La réduction de la durée du travail est une tendance de long terme. La Figure 1 ci-dessous montre, qu'en France, la durée annuelle du travail est passée de 2024 heures en 1960 à 1434 heures en 2005. Cette évolution recouvre plusieurs phénomènes. Elle résulte du développement du travail à temps partiel, lui-même favorisé par l'entrée des femmes sur le marché du travail. Mais elle est aussi la conséquence d'une forte diminution de la durée du travail des salariés à temps plein, sous forme d'une diminution de la durée hebdomadaire et d'un accroissement du nombre de jours de congés annuels.

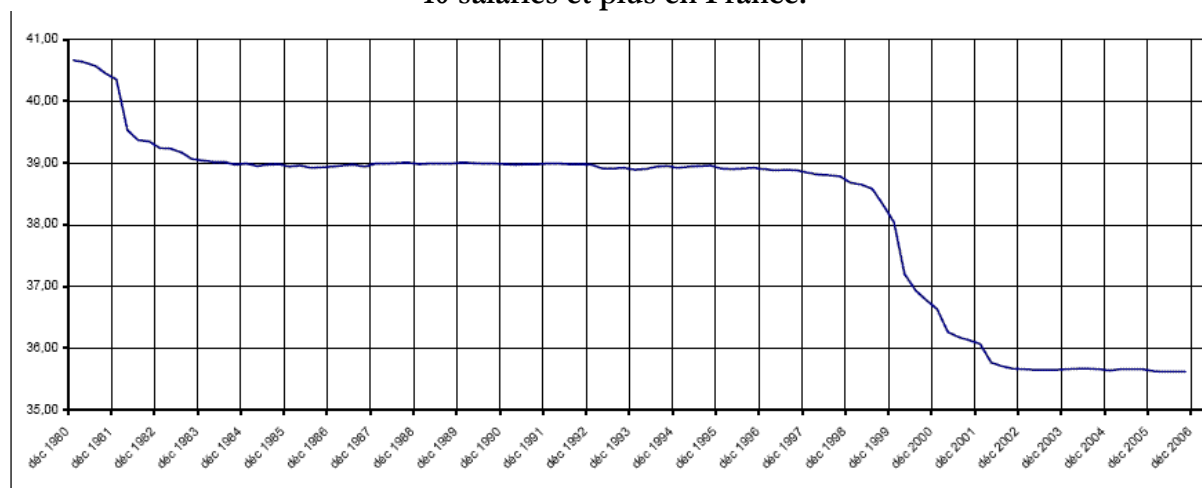
Figure 1: Durée annuelle du travail en France, 1960-2005



Source : Groningen Growth and Development Centre and the Conference Board

La Figure 2 illustre bien l'importante diminution de la durée moyenne hebdomadaire du travail des salariés à temps plein, qui est passée de 40,7 heures à 35,7 heures entre 1980 et 2006. Il apparaît que le temps de travail des salariés à temps plein a diminué par paliers sur cette période. Les deux paliers, observés en 1981 et en 1998-2002, correspondent à des périodes où des politiques de réduction de durée du travail ont été mises en œuvre : le passage à 39 heures en 1981 et à 35 heures sur la période 1998-2002.

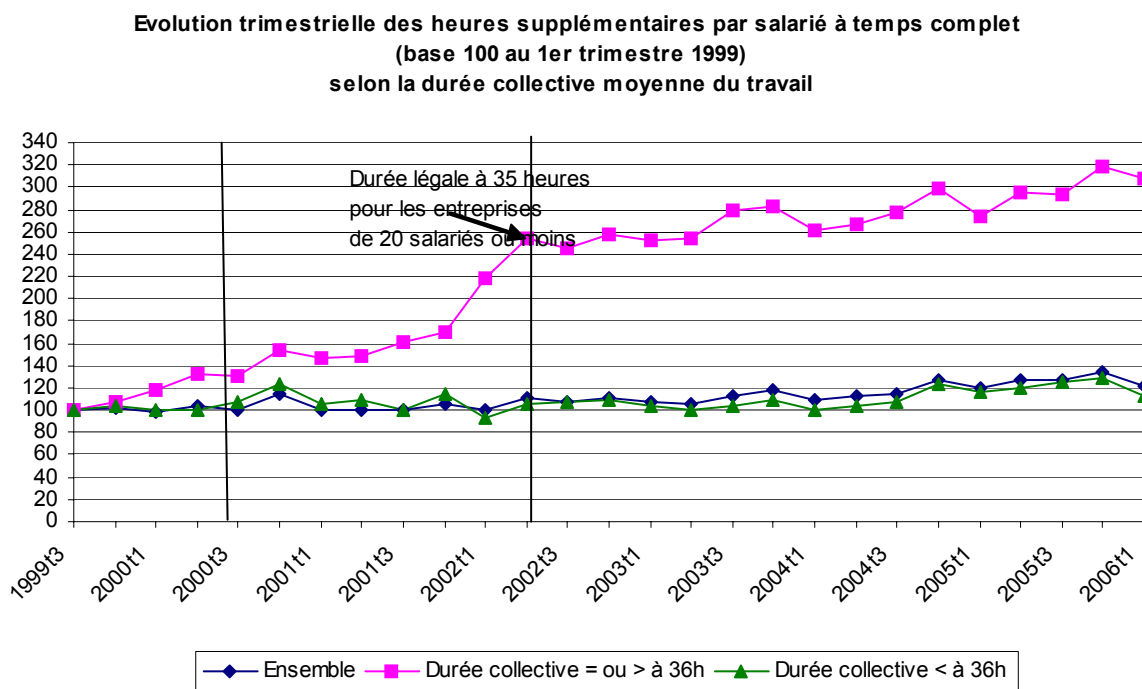
Figure 2 : Durée moyenne de travail des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés et plus en France.



Source : enquête ACEMO

Il est intéressant de constater que le passage aux 35 heures s'est accompagné d'un accroissement des heures supplémentaires. La Figure 3 montre en effet que le volume total d'heures supplémentaires par salarié à temps complet dans les entreprises de 10 salariés et plus a augmenté de 20% entre 1999 et 2006. La hausse est beaucoup plus marquée pour les entreprises dont la durée collective du travail est restée à 39 heures : les heures supplémentaires ont été multipliées par 3. Cette forte hausse est concomitante au passage à la durée légale du travail à 35 heures qui s'est appliqué aux entreprises de moins de 20 salariés en 2002.⁵

Figure 3



Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, Source : DARES, Enquête ACEMO

Encadré : durée légale, collective et effective

La durée *légale* du travail est le seuil hebdomadaire qui déclenche l'application du régime des heures supplémentaires.

La durée annuelle *collective* (ou *offerte*) du travail correspond à ce que ferait un salarié à temps complet soumis à l'horaire collectif affiché applicable dans son établissement ou son entreprise, qui serait présent toute l'année et qui bénéficieraient de l'intégralité des droits à congés, des éventuels jours de RTT, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés. Il s'agit donc d'une durée théorique. Elle tient compte des heures supplémentaires « structurelles » qui sont effectuées régulièrement, mais elle ne prend pas en compte les heures supplémentaires « occasionnelles » et les absences. Elle est connue à l'aide d'enquêtes menées auprès des employeurs.

⁵ Ces données doivent être interprétées avec prudence dans la mesure où les heures supplémentaires sont très mal connues comme le rappelle l'annexe consacrée à la déclaration des heures supplémentaires dans les enquêtes ACEMO.

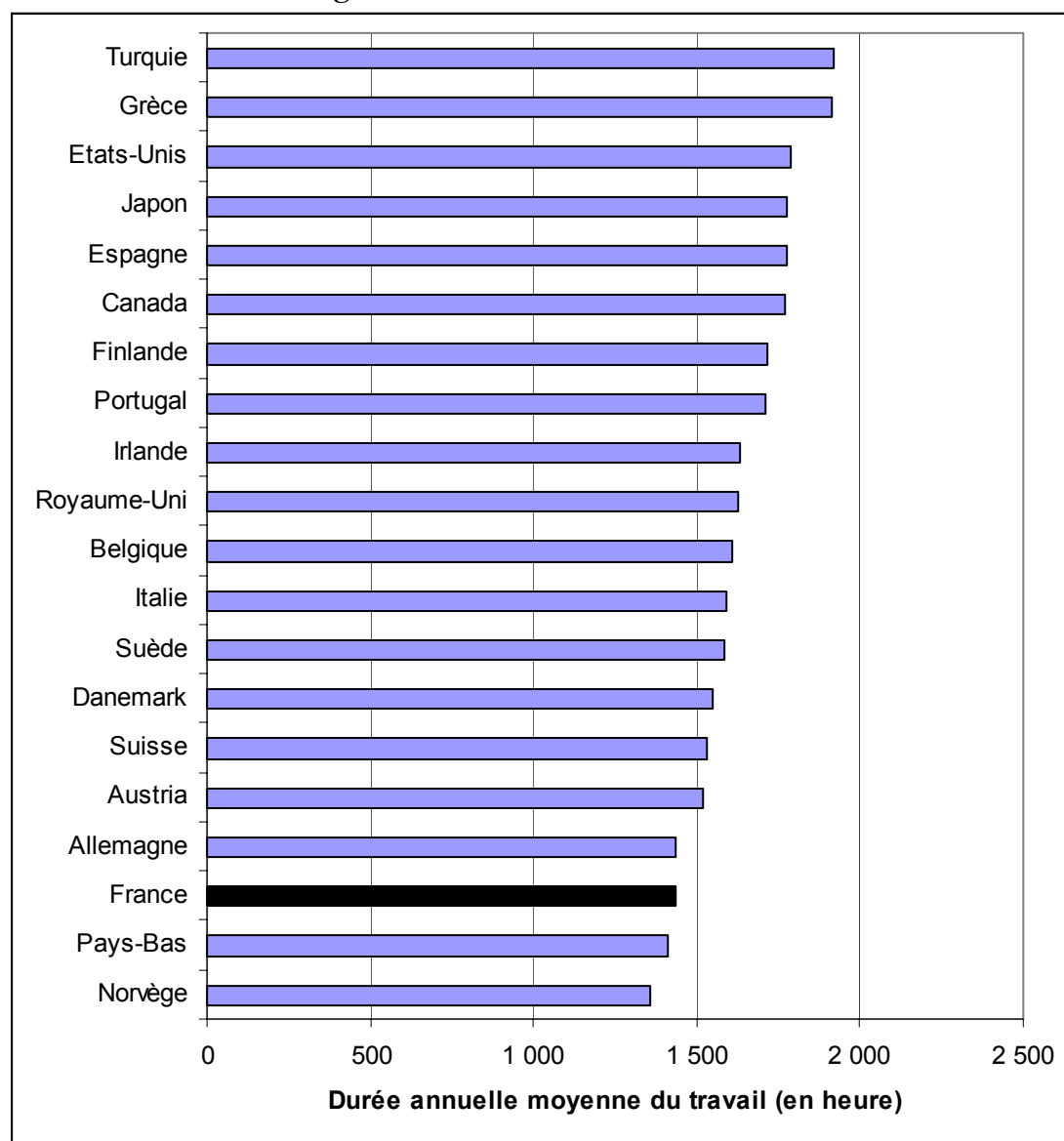
La durée *effective* du travail correspond au nombre d'heures réellement travaillées au cours d'une période de référence (la semaine en général). Elle tient compte de tous les éléments de variation du temps de travail : temps complet ou partiel, congés, jours fériés, absence pour maladie, accident ou maternité, heures supplémentaires payées ou non, etc. Elle est connue par des enquêtes menées auprès des actifs occupés.

1.2. Comparaisons internationales

1.2.1. Les différences de durée annuelle du travail

La Figure 4 reproduit la durée annuelle moyenne de travail par salarié en 2005 pour 20 pays de la zone OCDE. On y voit que la France fait aujourd'hui partie des pays de cette zone où la durée annuelle du travail est la plus basse.

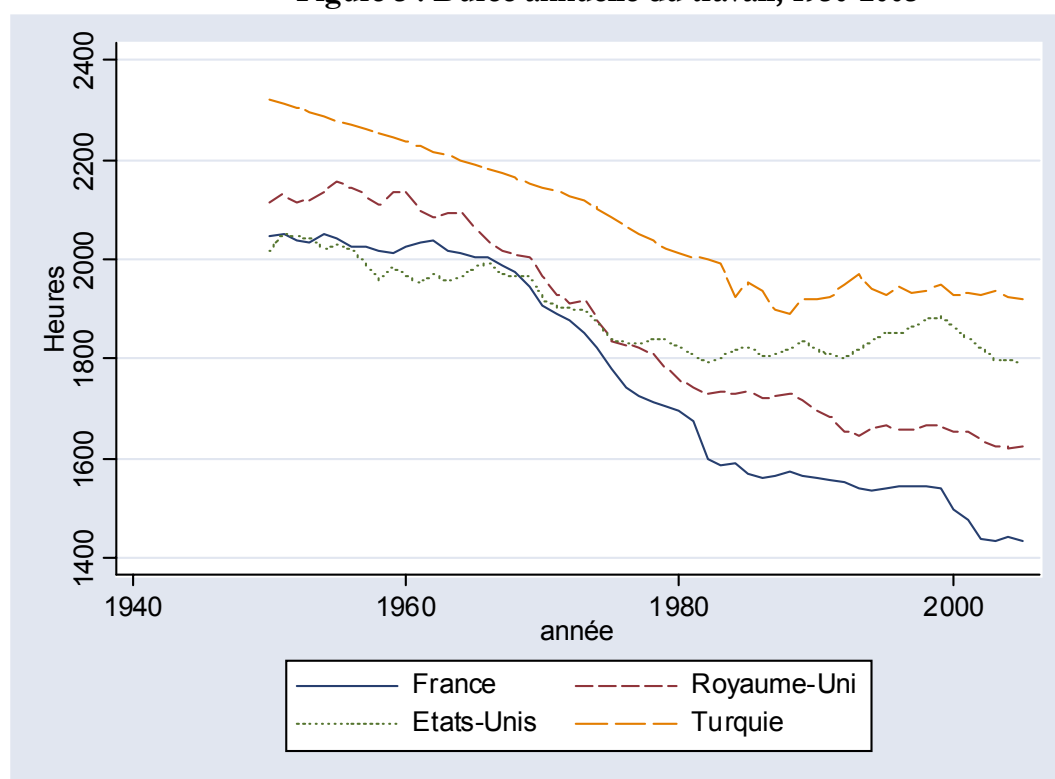
Figure 4 : Durée annuelle du travail en 2005



Source : Groningen Growth and Development Centre and the Conference Board

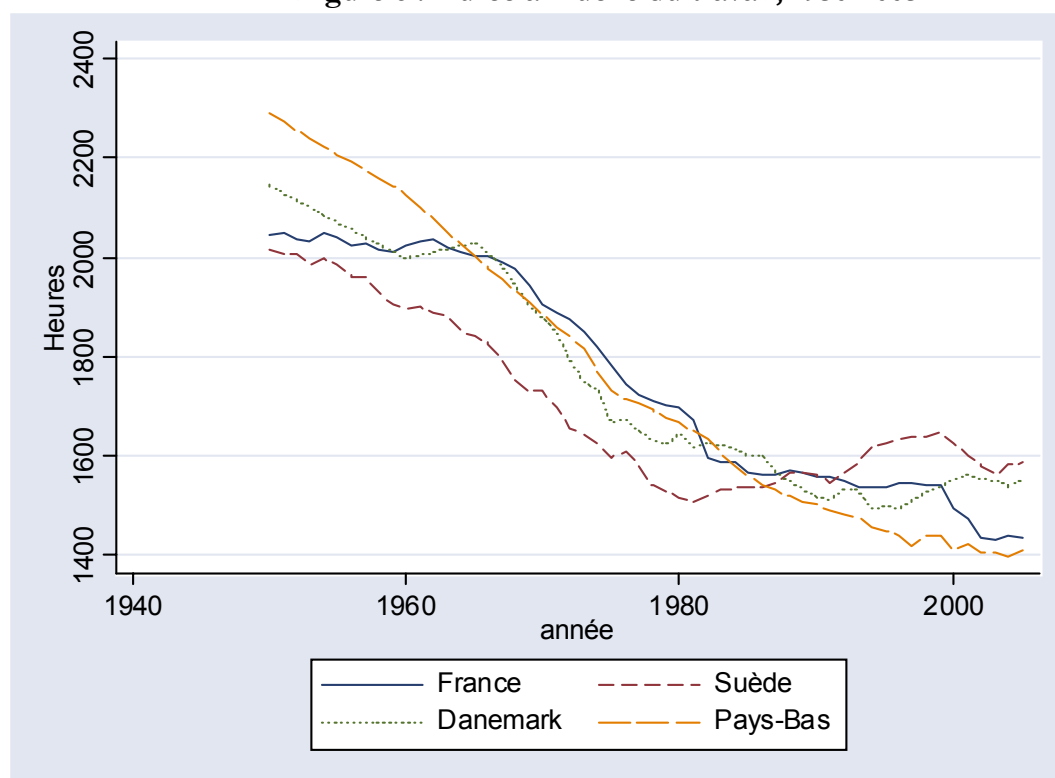
Néanmoins, la durée annuelle du travail diminue tendanciuellement dans de nombreux pays, y compris dans ceux où cette durée est actuellement élevée par rapport à la France. Les Figures 5 et 6 montrent que la durée annuelle du travail a fortement diminué entre 1950 et le début des années 1980, avec, à partir de cette période, un ralentissement (voire un arrêt aux Etats-Unis et en Turquie) de ce mouvement de baisse. Ces deux graphiques indiquent aussi que l'évolution de la durée annuelle moyenne du travail par salarié en France, bien que très différente de celle observée aux Etats-Unis durant les décennies 1980 et 1990, est similaire à celle des pays du nord de l'Europe.

Figure 5 : Durée annuelle du travail, 1950-2005



Source : Groningen Growth and Development Centre and the Conference Board

Figure 6 : Durée annuelle du travail, 1950-2005



Source : Groningen Growth and Development Centre and the Conference Board

1.2.2. Les déterminants des différences de durée annuelle du travail

Le Tableau 1 décompose les différences de durée annuelle du travail dans 7 pays de l'OCDE à partir de données issues d'enquêtes auprès des ménages pour l'année 2004. En France, la durée de travail annuelle effective est relativement faible, mais l'écart avec les Etats-Unis ou avec le Royaume-Uni est nettement moins important que celui obtenu avec les données présentées dans les graphiques précédents. Cette différence illustre la difficulté à mesurer précisément les heures travaillées. Il apparaît que la France est caractérisée par une faible durée de travail hebdomadaire des salariés à temps complet, égale à 38,9 heures⁶, qui est similaire à celle des Pays-Bas. Le nombre de jours non travaillés, du fait de congés ou de RTT, constitue aussi une source importante de la faiblesse relative de la durée annuelle du travail en France. On peut constater que les arrêts de travail pour cause de maladie et maternité constituent un facteur relativement important de non travail en France. Bruyère *et al.* (2006) soulignent que la part des congés maternité dans ce volume (environ un tiers en France) ne suffit pas à expliquer ce phénomène.

⁶ Ce chiffre est plus important que celui rapporté par la Figure 2 (un peu moins de 36 heures en 2004) car il provient d'enquête auprès des ménages.

Tableau 1 : Déterminants de la durée annuelle effective des salariés dans leur emploi principal en 2004

		en heures						
		France	Allemagne	Espagne	États-Unis	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
1=3+4+5+6+7	Durée annuelle effective tous salariés (temps complet et partiel)	1 531	1 468	1 767	1 869	1 715	1 378	1 631
2	Durée hebdomadaire habituelle tous salariés	36,1	32,6	38,3	38,7	37,1	29,8	36,7
3=2*52	Durée hebdomadaire habituelle annualisée tous salariés	1 879	1 694	1 994	2 011	1 927	1 552	1 909
4	Heures non travaillées pour congés et jours fériés, jours de RTT	- 270,4 ¹	- 262,5 ²	- 178,0	...	- 150,5	- 167,2	- 185,0
5	Heures supplémentaires (y compris horaires variables nets)	10,7	44,8	5,3	...	16,3	70,5	0,4
6	Heures non travaillées pour congés maladie et maternité	- 70,1	- 43,8	- 45,5	...	- 51,5	- 61,5	- 66,5
7	Effet net des autres facteurs ³	- 18,0	35,5	- 8,9	...	- 26,4	- 15,0	- 26,6
8	Durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps complet	38,9	39,8	40,3	42,0	39,3	38,8	42,7
9 = (2-8)*52 ⁴	Effet du temps partiel sur la durée (en heures par an)	- 142	- 376	- 103	- 175	- 114	- 466	- 313
10	Taux de temps partiel (en %)	17,3	32,75	9,1	16,8	12,4	46,2	25,4

1. Les données pour la France ont été corrigées de la sous-estimation des heures non travaillées pour cause de RTT dans l'enquête communautaire.
2. Les résultats pour l'Allemagne sont difficilement interprétables, puisqu'ils se basent encore sur les résultats de l'enquête annuelle de printemps.
3. Pertes d'heures pour mauvais temps, chômage partiel, conflit de travail, formation, congés spécial (parental). Pour l'Allemagne, cette composante ne doit pas être interprétée, en raison d'ajustements opérés sur les autres composantes (essentiellement le temps partiel), et des effets de l'utilisation de l'enquête annuelle.
4. Les différences sont dues aux arrondis.
5. Le taux de temps partiel a été corrigé de la sous-estimation de l'enquête communautaire : dans le questionnaire allemand, la présence dans l'emploi n'est en effet pas basée sur l'application du critère BIT d'une heure de travail au cours de la semaine de référence, ce qui conduit à sous-estimer les emplois de très courte durée.
Lecture : dans ce tableau, on calcule la durée annuelle effective du travail tous salariés par la méthode directe d'une part (ligne 1) et la durée annuelle théorique en supposant que tous les salariés travaillent à la durée habituelle les 52 semaines de l'année d'autre part (ligne 3). On décompose l'écart entre les deux en distinguant les heures non travaillées pour congés, jours fériés et jours de RTT, les heures supplémentaires, les heures non travaillées pour congés maladie et maternité et l'effet net des autres facteurs (lignes 4, 5, 6 et 7).
Sources : enquête communautaire sur les forces de travail, Current Population Survey pour les États-Unis, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) pour les congés et jours fériés en Allemagne, calculs des auteurs.

Source : Bruyère *et al.* (2006)

Les comparaisons en niveau montrent donc que la France se caractérise par une durée de travail relativement courte pour les salariés à temps complet et par un nombre de jours de congés relativement élevé. Si la durée moyenne annuelle du travail est plus élevée en France qu'en Allemagne ou qu'aux Pays-Bas, alors que les travailleurs à temps complets dans ces deux derniers pays travaillent plus longtemps, c'est parce que le temps partiel y est relativement peu développé par rapport à ces deux pays. En France, le taux de temps partiel est de 17%, il s'élève à 33% en Allemagne et à 46% aux Pays-Bas.

Le passage aux 35 heures a accentué le rythme de diminution de la durée du travail par rapport à nos principaux partenaires. Entre 1998 et 2004 la durée annuelle du travail de l'ensemble des salariés a diminué à un rythme annuel de 1% en France, contre 0,1% aux États-Unis, 0,2% en Espagne, 0,4% au Royaume Uni et 0,9% en Allemagne. La forte baisse de la durée annuelle moyenne de travail en France est liée à la réduction de la durée collective du travail des salariés à temps plein alors que dans les autres pays cette baisse est imputable au développement du temps partiel (Bruyère *et al.*, 2006).

1.2.3. Durée annuelle du travail, emploi et revenu

Différences de durée du travail et de revenu

Le produit intérieur brut (PIB) par habitant dépend de la productivité du travail et de l'intensité d'utilisation des ressources en main-d'œuvre. Pour expliquer l'évolution du PIB par habitant ou pour effectuer des comparaisons internationales, il est instructif de le décomposer de la manière suivante. Désignons par N le nombre d'habitants, par L le nombre d'emplois et par T la durée annuelle moyenne du travail. Le PIB par habitant peut alors s'écrire $(\text{PIB}/N) = (L/N) \cdot T \cdot (\text{PIB}/L \cdot T)$. Le terme $(\text{PIB}/L \cdot T)$ représente la *productivité horaire* du travail. Par ailleurs, si l'on note P la population en âge de travailler (il s'agit en général de la population âgée de 15 à 64 ans), on a alors $(L/N) = (L/P) \cdot (P/N)$. Le terme (L/P) qui représente le ratio entre l'emploi et la population en âge de travailler s'appelle le *taux d'emploi*. Le terme (P/N) qui mesure le rapport entre la population en âge de travailler et la population totale s'appelle le *ratio démographique*. Finalement, le PIB par habitant se décompose en 4 facteurs selon la formule :

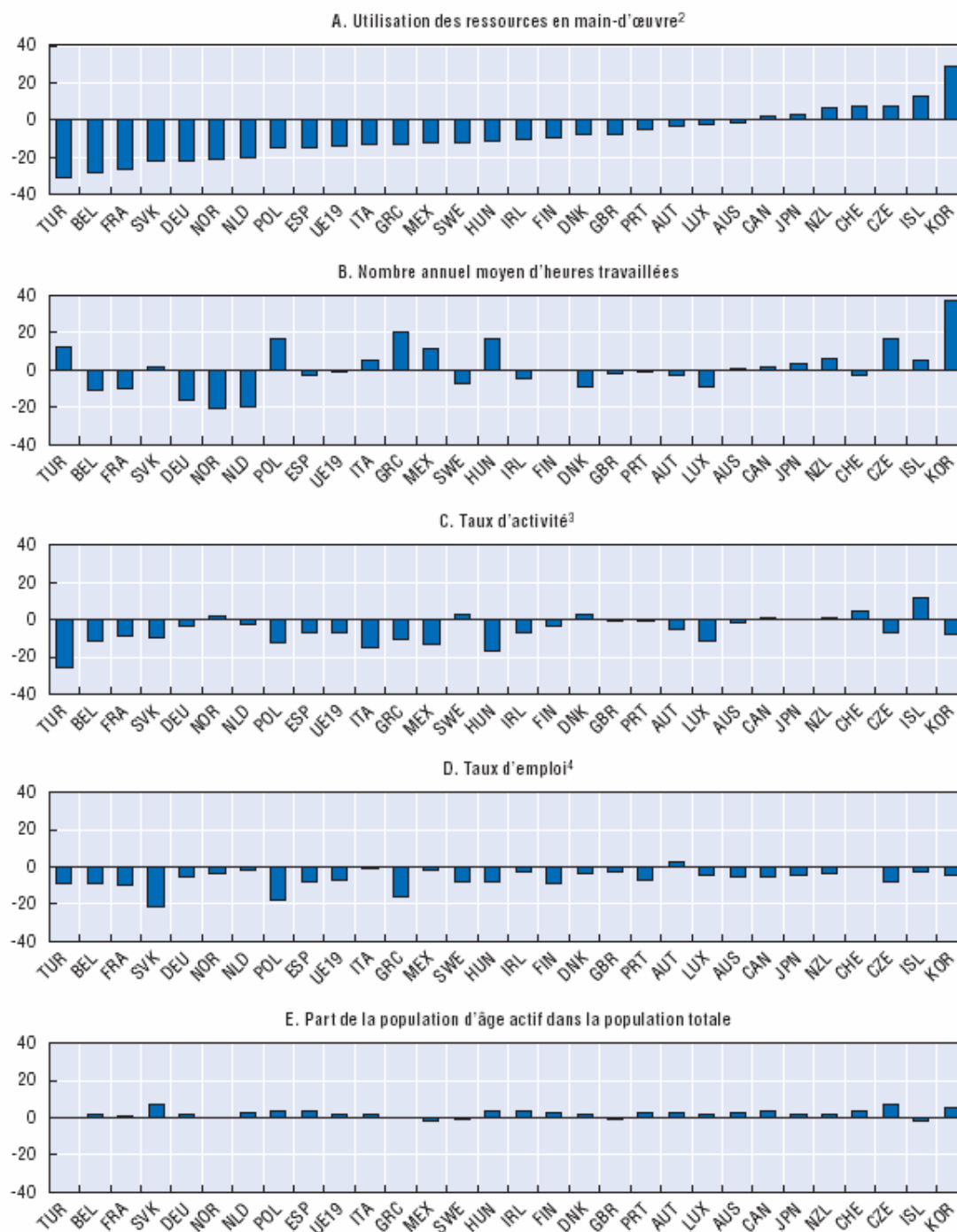
$$\text{PIB/habitant} = (\text{ratio démographique}) \times (\text{taux d'emploi}) \times (\text{durée du travail}) \times (\text{productivité horaire})$$

Cette formule permet d'apprécier de manière comptable le poids des facteurs démographiques, du taux d'emploi, de la durée du travail et de la productivité horaire dans la composition du PIB par habitant. Elle permet en particulier de comparer les pays entre eux selon précisément le poids de ces quatre facteurs.

Le produit des trois premiers facteurs de la formule donnant le PIB/habitant correspond aux effets de l'utilisation des ressources en main-d'œuvre. Par construction, il est égal au nombre d'heures de travail par habitant $(L \cdot T/N)$. La Figure 7 montre que la France est caractérisée par une utilisation relativement faible de ses ressources en main-d'œuvre, mesurée par le nombre d'heures de travail par habitant, par rapport à l'ensemble des pays de l'OCDE. Seules la Turquie et la Belgique ont un nombre d'heures de travail par habitant plus faible que la France. Presque la moitié de l'écart du nombre d'heures travaillées par habitant entre la France et les Etats-Unis est imputable à une moindre durée du travail par travailleur. Cette moindre durée du travail en France est elle-même liée en grande partie, comme nous l'avons souligné plus haut, à une plus faible durée du travail des salariés à temps complet. La Figure 7 montre aussi que, pour ce qui concerne la France, le facteur démographique joue un rôle mineur dans l'explication des écarts de PIB/tête avec les Etats-Unis. En revanche, la faiblesse du taux d'emploi et celle de la durée annuelle moyenne du travail « expliquent » une grande part de l'écart avec les Etats-Unis.

Figure 7 : Origine des différences d'utilisation des ressources en main-d'oeuvre

Écart en pourcentage par rapport aux États-Unis



1. Les pays ont été classés en fonction de l'utilisation des ressources en main-d'œuvre. Dans le cas du Luxembourg, la population est augmentée du nombre des travailleurs frontaliers pour prendre en compte leur contribution au PIB.
2. Nombre d'heures travaillées durant l'année divisé par la population.
3. Population active divisée par la population d'âge actif.
4. Nombre de personnes occupant un emploi divisé par la population active. Le nombre de personnes occupant un emploi est basé sur les données des comptes nationaux. Pour la plupart des pays, les différences entre les données d'emploi des comptes nationaux et celles des enquêtes de la population active sont minimales, sauf dans le cas des États-Unis où les données provenant des comptes nationaux sont nettement plus élevées.

Source : OCDE, base de données des statistiques de la population active; et OCDE, base de données sur la productivité.

StatLink : <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

Source: OCDE (2007)

De plus, le graphique 8 indique que le revenu par habitant est en France inférieur de 30% à celui des Etats-Unis uniquement du fait d'une moindre utilisation des ressources en main-d'œuvre en France. Comme la faible durée du travail des salariés à temps plein compte pour près de la moitié dans la relative faiblesse du nombre d'heures de travail par habitant en France, la faible durée de travail des salariés à temps plein contribue en fait de manière importante aux écarts de revenu entre la France et certains de ses principaux partenaires. Ainsi, le fait que les salariés français travaillent moins que, par exemple, leurs collègues nord-américains se traduit par une réduction de leur revenu moyen. La comparaison avec les Etats-Unis est instructive : si les salariés français travaillaient aussi longtemps que leurs collègues nord-américains, la moitié de l'écart de revenu par habitant avec les Etats-Unis, qui est de l'ordre de 30%, pourrait être comblée⁷.

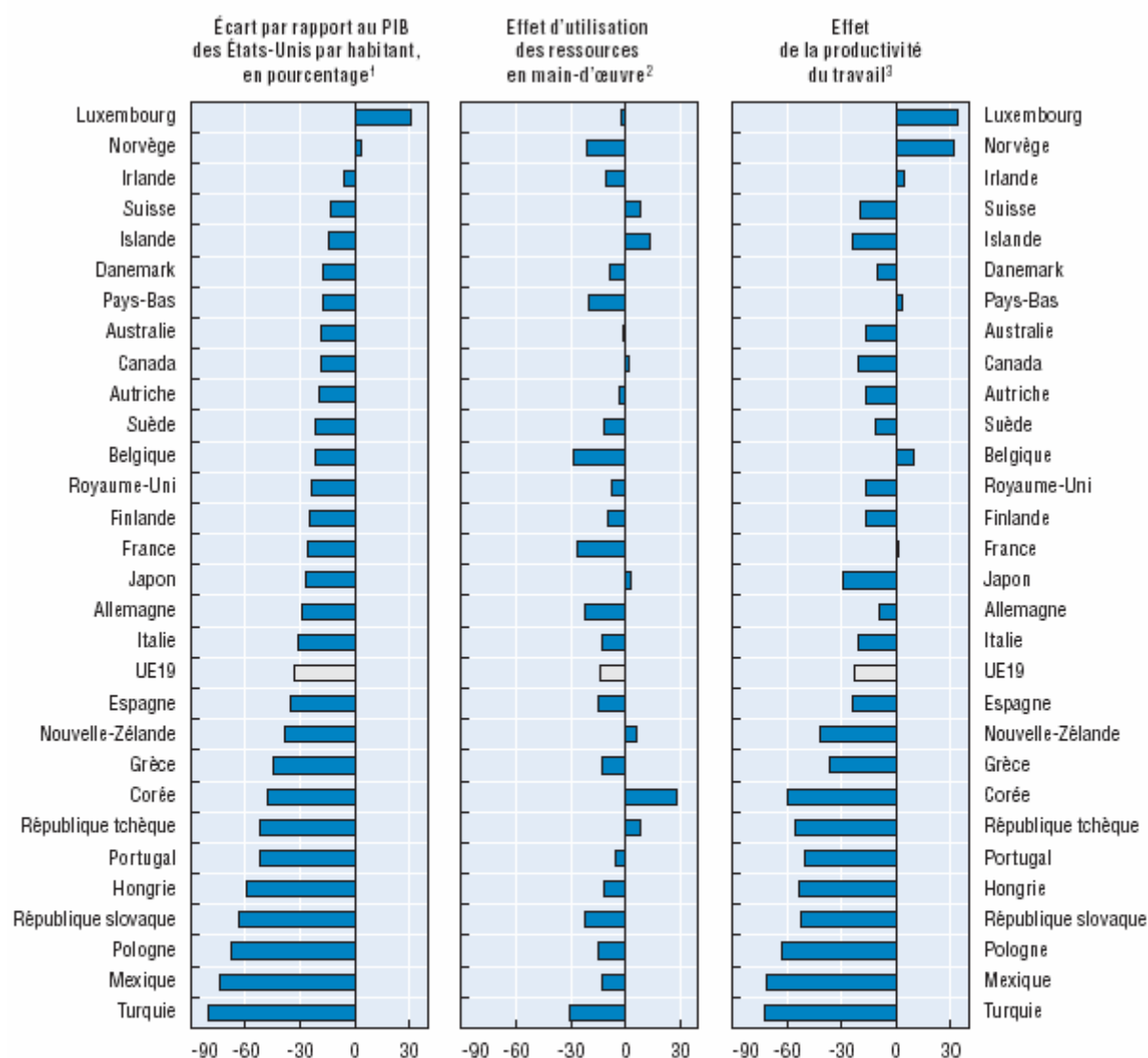
Une préférence pour le loisir plus importante en Europe ?

La comparaison entre la France et les Etats-Unis indique bien que les différences de revenu ne reflètent pas toujours des différences de « bien-être ». En effet, en France, la faiblesse relative du revenu par habitant trouve sa contrepartie dans un temps de loisir plus long, qui n'est pas nécessairement le signe d'un dysfonctionnement de l'économie. La faiblesse relative du revenu peut tout aussi bien résulter d'un « choix de société ». Il est possible que les Français aient, comme nombre de leurs compatriotes européens, une *préférence pour le loisir* plus marquée que les Américains. Cette thèse, soutenue par Olivier Blanchard (2004), mérite d'être considérée. Elle ne permet certes pas d'expliquer pourquoi un pays comme la France a un taux de chômage structurel particulièrement élevé, mais elle pourrait permettre de comprendre la baisse des heures travaillées par salarié à temps plein depuis près de 30 ans en France et, plus généralement, en Europe⁸.

⁷ Ces chiffres sont des ordres de grandeurs. Nous raisonnons ici à productivité du travail constante. Il est possible qu'un allongement de la durée du travail diminue la productivité horaire. Voir Artus et Cette (2004) et Bourles et Cette (2005).

⁸ La pression fiscale plus élevée en Europe joue aussi un rôle. Blanchard suggère que cet élément expliquerait environ un tiers de la réduction du nombre d'heures travaillées par habitant en Europe depuis 30 ans.

Figure 8 : Déterminants des écarts de revenu réel par rapport aux Etats-Unis



1. Basé sur les parités de pouvoir d'achat (PPA) de l'année 2005. Dans le cas du Luxembourg, la population est augmentée du nombre de travailleurs frontaliers pour prendre en compte leur contribution au PIB. Les données pour la Grèce ne prennent pas en compte l'augmentation de 25 pour cent du niveau du PIB annoncée en 2006.
2. L'utilisation des ressources en main-d'œuvre est mesurée en nombre total d'heures travaillées, divisé par la population.
3. La productivité du travail correspond au PIB par heure travaillée.

Source : OCDE, Comptes nationaux des pays de l'OCDE, 2006; Perspectives économiques de l'OCDE, n° 80 et Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2006.

StatLink : <http://dx.doi.org/10.1787/000000000000>

Source : OCDE 2007

La thèse de Blanchard renvoie à une question difficile : comment expliquer que des sociétés industrielles qui se ressemblent finalement beaucoup, fassent des choix aussi différents en termes d'arbitrage entre le revenu et le loisir. Invoquer, comme on le fait souvent, des « cultures » différentes, ne suffit pas. Au début des années 1970, les heures travaillées par personne étaient à peu près au même niveau aux Etats-Unis, en France et, plus généralement, en

¹⁰ Ce problème est discuté plus en détail ci-dessous dans le 2.2.1.

Europe occidentale. Les « cultures » ne peuvent pas avoir subitement changé à partir de cette date. Alesina *et al.* (2005) avancent une autre explication. Pour un individu, le loisir procure d'autant plus de « bien-être » que d'autres personnes sont susceptibles de participer en même temps que lui à ses activités de loisir (les économistes parlent alors d'*externalité*). Ainsi, chaque personne attache d'autant plus de valeur au loisir qu'elle est entourée d'autres personnes qui consacrent elles-mêmes beaucoup de temps au loisir. Sans intervention extérieure, la majorité des personnes seraient incapables de se coordonner sur des plages de loisir prises en commun et pourraient choisir de travailler trop longtemps. Le fait que les individus évaluent subjectivement la satisfaction retirée de leur niveau de revenu en référence à celui des personnes de leur entourage aboutit à la même conclusion : chacun pourrait travailler trop longtemps car il cherche à rattraper ou à dépasser le niveau de revenu de son groupe de référence¹⁰. La réglementation du temps de travail permettrait ainsi de résoudre, en partie, ce problème de coordination en imposant des périodes communes de loisir et en incitant à travailler moins longtemps. En théorie, la situation de relative faiblesse du temps de travail en Europe occidentale n'est donc pas nécessairement le signe d'un bien-être inférieur. Les Américains et les Européens ont peut être après tout les mêmes préférences en termes d'arbitrage entre le revenu et le loisir, mais ils ne sont pas coordonnés sur le même équilibre (Alesina *et al.*, 2005, suggèrent que l'idéologie des syndicats européens en faveur du partage du travail a joué un grand rôle au moment des chocs pétroliers du début des années 1970 et qu'elle a pu influencer la réglementation du temps de travail). L'examen des corrélations entre la durée du travail et le degré de satisfaction déclaré¹¹ ne permet pas de conclure que l'équilibre avec une longue durée du travail et des revenus élevés serait préférable. Alesina *et al.* trouvent en effet une corrélation négative entre le degré moyen de satisfaction et la durée moyenne du travail de chaque pays.

A cet égard, les sondages nous informent à intervalles réguliers sur l'opinion de la population française en matière d'arbitrage entre le loisir et le revenu. Un sondage de l'Ifop réalisé pour le *Journal du dimanche* en janvier 2005 nous apprend ainsi que 77% des français « préféreraient conserver leur temps de travail actuel » tandis qu'ils sont 18% à affirmer désirer « travailler plus ». Deux sondages de l'institut CSA, le premier réalisé pour le magazine *Liaisons Sociales* en mars 2001 et le second pour *France Europe Express* et *France Info* en décembre 2006, nous renseignent un peu plus précisément sur les arbitrages que les français seraient prêts à faire entre gagner de l'argent et disposer de plus de loisir. Les principaux résultats concernant l'ensemble des personnes interrogées sont résumés dans le tableau qui suit.

Question : vous personnellement, vous préférez...	Mars 2001	Dec 2006
Gagner moins d'argent mais avoir plus de temps libre	64%	57%
Gagner plus d'argent mais avoir moins de temps libre	29%	40%
Ne se prononcent pas	7%	3%

Les sondages indiquent donc assez nettement que, dans leur majorité, les français ne désirent pas travailler plus, mais il y a une forte minorité (40% en décembre 2006) qui est prête à sacrifier de son temps libre pour gagner plus d'argent. Il faut aussi noter que cette proportion est en forte hausse depuis mars 2001, où elle n'était que de 29%. Le sondage de l'Ifop de décembre 2006 nous renseigne aussi sur les différences d'opinion tenant aux conditions socioprofessionnelles et aux préférences partisans. Il y a ainsi 49% des ouvriers qui désirent gagner plus d'argent contre moins de temps libre, mais cette proportion tombe à 27% chez les

¹¹ La satisfaction est mesurée à partir des réponses à la question : « Dans l'ensemble, êtes vous heureux ? ». Les réponses possibles sont : très heureux, assez heureux, pas très heureux, pas heureux du tout, ne sais pas.

cadres. Il sont 51% des électeurs disant voter à droite qui préféreraient aussi gagner plus d'argent contre moins de temps libre, alors que cette opinion n'est partagée que par 32% des électeurs disant voter à gauche. En résumé, même si dans leur ensemble les français ne désirent pas travailler plus, il y a une forte minorité, plutôt ouvrière et qui vote plutôt à droite, qui préfèrent gagner plus d'argent mais avoir moins de temps libre.

2. La réglementation du temps de travail : pourquoi ?

En France, les dates marquant les principales étapes de la réglementation de la durée du travail sont les suivantes. La loi de 1841 a limité la durée du travail des enfants de moins de 12 ans dans les industries mécanisées à huit heures. Elle est cependant restée très peu appliquée pendant une longue période. Le repos hebdomadaire, qui avait été institué par une loi de 1814, peu appliqué elle aussi, a été supprimé par voie légale en 1880. Le repos hebdomadaire, en fait dominical, connaissait en effet de nombreux adversaires, soucieux des conséquences néfastes de l'oisiveté des ouvriers, de la baisse de la production et de la fermeture des pâtisseries le dimanche (voir Corbin, 1995). Ce n'est qu'en 1906 que le repos hebdomadaire a été définitivement institué, par la loi du 13 juillet. La journée de 8 heures et la semaine de 48 heures, tempérées par de nombreuses dérogations, se sont imposées en 1919, tandis que les 40 heures hebdomadaires et les deux semaines de congés payés ont été instituées en 1936. Les troisième, quatrième et cinquième semaines de congés payés sont respectivement imposées, par voie légale, en 1956, 1963 et 1982. Enfin, la durée légale du travail a été fixée à 35 heures dans toutes les entreprises en 2002.

Ainsi, en France, la réduction de la durée du travail a été très encadrée par les interventions de l'Etat. A cet égard, notre pays occupe une place singulière comparée à la situation de nos principaux partenaires. Plus qu'ailleurs, l'Etat y définit les règles concernant la durée maximale du travail hebdomadaire et journalière, le travail du dimanche, la durée légale, les taux de majoration des heures supplémentaires, les repos compensateurs réglementaires, les repos compensateurs obligatoires, les contingents annuels d'heures supplémentaires, les comptes épargne-temps, la monétisation des comptes épargne-temps, les heures choisies, etc. Il est certes possible de déroger, en partie et depuis peu, à ces règles par voie conventionnelle, mais l'efficacité de la négociation collective est pour l'instant limitée par la faiblesse de la syndicalisation dans le secteur marchand et la complexité de la législation.

Au plan international, il existe une grande variété de règles portant sur la législation du temps de travail que l'on peut hiérarchiser selon son degré de centralisation. En Allemagne, au Royaume-Uni et au Danemark, les questions relatives au temps de travail appartiennent aux attributions des négociations collectives. Le législateur se limite à définir une limite supérieure ou une durée légale du travail¹². Aux Etats-Unis, le *Fair Labor Standards Act* fixe la durée légale hebdomadaire à 40 heures et le taux de majoration des heures supplémentaires à 50% depuis 1938. En Italie, en Espagne et en France, le cadre législatif domine. La France se caractérise par une durée légale hebdomadaire du travail relativement courte, de 35 heures contre 40 heures en Italie et en Espagne.

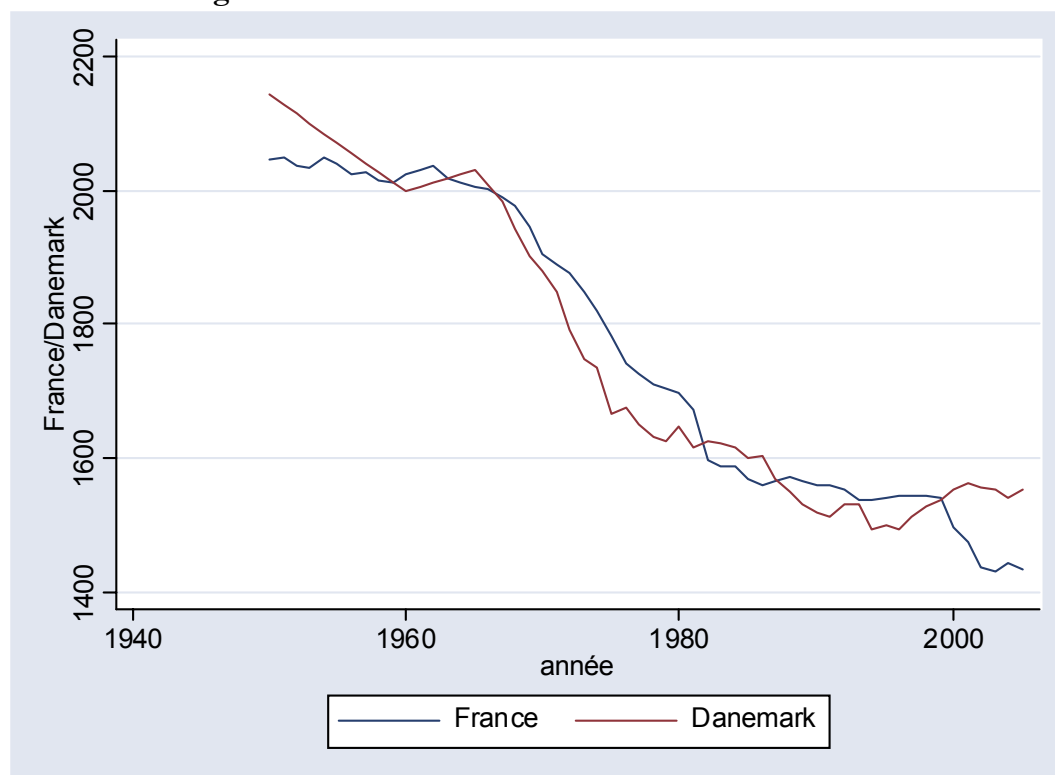
Face à cette diversité des réglementations, on pourrait s'attendre à ce que l'évolution de la durée du travail soit très différente selon les pays. Il est frappant de constater que tel n'est pas le cas. En effet, il n'existe pas de relation systématique entre l'intensité de l'intervention des pouvoirs publics dans la réglementation de la durée du travail et l'évolution de cette dernière. La figure 9 ci-dessous, qui représente l'évolution de la durée moyenne du travail en France et au Danemark depuis 1950, illustre bien ce constat. Dans ces deux pays, la durée du travail a évolué de façon similaire pendant un demi-siècle, bien qu'au Danemark ce soient les négociations collectives qui règlent les problèmes liés au temps de travail et qu'en France l'Etat exerce un contrôle prépondérant dans ce domaine¹³. Nous ne disposons pas, à l'heure actuelle, d'un recul

¹² La définition d'une durée maximale au Royaume Uni est récente, elle a été imposée par une directive européenne datant de 1998. Aujourd'hui, la durée maximale de travail dans ce pays est de 48 heures par semaine en moyenne calculée sur une période de 17 semaines consécutives. Conformément à la directive européenne la plus récente, la législation britannique prévoit aussi qu'un salarié a droit à 11 heures de repos par tranche de 24 heures, un jour de repos par semaine et 4 semaines de congés payés.

¹³ Au Danemark, la durée conventionnelle hebdomadaire a été fixée à 48 heures par un accord interprofessionnel en 1919 puis progressivement abaissée à 40 heures entre 1958 et 1974 par une succession d'accords négociés à cet

suffisant pour savoir si la baisse relative de la durée du travail française, observée entre 2000 et 2005, vraisemblablement liée aux lois Aubry, aura des effets à long terme.

Figure 9 : Durée annuelle du travail au Danemark et en France



Source : Groningen Growth and Development Centre and the Conference Board, <http://www.ggdc.net>

La comparaison entre la France et le Danemark montre bien que la durée du travail peut diminuer substantiellement même en l'absence de lois contraignant les employeurs à limiter les horaires de travail. Plus généralement, l'examen de l'évolution des durées du travail dans les pays développés montre que l'objet de la réglementation du temps de travail ne peut être de réduire une durée du travail qui ne diminuerait pas en l'absence de législation.

En réalité, on peut distinguer trois justifications à l'intervention des pouvoirs publics dans l'organisation du temps de travail : 1°) la protection des salariés contre des horaires excessifs imposés par des employeurs peu scrupuleux protégés de la concurrence ; 2°) la coordination des emplois du temps motivée par le souci d'organiser des plages de temps libre qui peuvent être passées en commun, 3°) la création d'emplois. Nous allons examiner successivement ces trois justifications en analysant leur pertinence et les formes d'intervention publique qu'elles ont suscitées.

échelon. La durée collective est passée à 39 heures en 1986 à l'initiative du gouvernement. Les syndicats ont ensuite repris, à partir de cette date, leur autonomie sur la détermination du temps de travail et ont conclu des accords de branche.

2.1. Protéger les salariés

La protection des salariés contre certains employeurs susceptibles d'abuser de leur position sur le marché du travail constitue une première justification en faveur d'une réglementation de la durée du travail. Selon les enseignements de l'analyse économique, lorsqu'un marché est dominé par un *monopsonne*¹⁴ ou, plus généralement, lorsque les salariés disposent de peu de moyens pour faire jouer la concurrence entre les employeurs, ces derniers possèdent alors un *pouvoir de monopsonne* et sont en mesure d'imposer une durée du travail plus longue que celle qui se serait établie dans une situation où la concurrence aurait pu pleinement s'exercer. Parallèlement, des employeurs possédant un tel pouvoir seraient aussi en mesure d'imposer une rémunération plus faible que celle résultant du bon fonctionnement de la concurrence, comme le rappelle l'encadré ci-dessous (voir aussi : Pissarides, 2000, Manning, 2003, Cahuc et Zylberberg, 2006). En d'autres termes, la réglementation de la durée du travail trouve une justification dans le pouvoir de monopsonne des entreprises.

Encadré : durée du travail et monopsonne.

L'objet de cet encadré est de montrer qu'une entreprise en situation de monopsonne sur le marché du travail impose une durée du travail trop longue aux salariés si le loisir est un bien normal.

On considère un continuum de travailleurs de mesure 1 dont les préférences sont données par la fonction d'utilité $U(C, L)$, où C et L désignent respectivement la consommation et le loisir. La dotation en heures de chaque travailleur est normalisée à 1. La durée du travail est donc égale à $1 - L$. Chaque heure de travail produit une unité de bien.

Sur un marché de concurrence parfaite, où le travail est rémunéré à sa productivité marginale, le travailleur obtient un salaire horaire égal à 1. En supposant, par souci de simplification, que le revenu hors travail est nul, le programme du consommateur qui offre son travail sur un marché de concurrence parfaite s'écrit donc :

$$\max_{(C, L)} U(C, L) \text{ sous contrainte } C + L \leq 1 \quad (1)$$

Les travailleurs offrent une quantité de travail H^* strictement positive si $U(H^*, 1 - H^*) > U(0, 1)$. Nous supposons que cette condition est satisfaite.

Lorsque l'entreprise est en monopsonne, elle choisit un contrat de travail qui stipule un salaire et des heures de travail de façon à maximiser son profit sous la contrainte que le contrat proposé soit accepté par les travailleurs. Les travailleurs ont le choix entre travailler au salaire et à la durée du travail proposés par l'employeur ou bien ne pas travailler et obtenir une utilité égale à $U(0, 1)$. Les travailleurs acceptent donc tout contrat qui leur donne un niveau d'utilité au moins égal à $U(0, 1)$. Le programme de l'entreprise s'écrit :

$$\max_{(C, L)} (1 - L) - C \text{ sous contrainte } U(C, L) \geq U(0, 1)$$

Comme le profit de concurrence parfaite est nul, la solution de ce programme donne un profit maximal strictement positif, noté Π^M , si $U(H^*, 1 - H^*) > U(0, 1)$. Par conséquent, la solution choisie par le monopsonne peut aussi être obtenue à partir du programme équivalent :

¹⁴ A l'instar de monopole, qui signifie un seul vendeur, le terme monopsonne signifie un seul acheteur.

$$\max_{(C,L)} U(C,L) \text{ sous contrainte } C + L \leq 1 - \Pi^M \quad (2)$$

La comparaison des programmes (1) et (2) montre immédiatement que la quantité travaillée en monopsonne est supérieure à celle travaillée en concurrence parfaite si le loisir est un bien normal.

Cependant, si cette imperfection du fonctionnement du marché du travail peut justifier l'imposition d'un *plafond* à la durée totale du travail (durée légale + heures supplémentaires) afin de protéger les salariés contre des horaires abusifs, elle ne présume rien en ce qui concerne le niveau de la durée légale du travail comparé à celui des heures supplémentaires. Elle ne dit rien non plus de très précis sur ce que serait le « bon » niveau de la durée maximale du travail. Nous ne désirons pas tous travailler la même durée.

La durée maximale du travail doit protéger les salariés menacés par le pouvoir excessif de certaines entreprises, mais en même temps éviter de contraindre les salariés qui désirent travailler longtemps. Il y a donc un compromis à trouver en la matière. En tout état de cause, il est logique que la plupart des pays industrialisés aient adopté des règles contraignantes sur la durée maximale de travail. A cet égard, la réglementation française est encadrée par la directive n°88/2003 du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003.

2.1.1. *Durée maximale du travail : la directive européenne*

La directive européenne dispose que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie :

- d'une période minimale de repos journalier de 11 heures consécutives par 24 heures (la durée maximale d'une journée de travail est donc de 13 heures) ;
- d'un temps de pause pour un travail journalier supérieur à 6 heures ;
- d'une période minimale de 24 heures de repos en moyenne sans interruption suivant chaque période de 7 jours et qui se rajoute aux 11 heures de repos journalier ;
- d'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures y compris les heures supplémentaires¹⁵ ;
- d'un congé annuel rémunéré d'au moins 4 semaines ;

La directive impose aussi des restrictions sur le travail de nuit¹⁶ et aménage diverses dérogations sous réserve qu'elles résultent d'un accord entre les partenaires sociaux¹⁷.

¹⁵ Afin de calculer les moyennes hebdomadaires, les États membres peuvent prévoir des périodes de référence : ne dépassant pas quatorze jours pour le repos hebdomadaire ; ne dépassant pas quatre mois pour la durée maximale hebdomadaire du travail ; en consultation avec les partenaires sociaux ou en leur confiant cette possibilité par le biais de conventions collectives, s'agissant de la durée du travail de nuit.

¹⁶ Selon les termes de la directive, le travail de nuit constitue un cas à part, car sa durée ne doit pas excéder huit heures en moyenne par vingt-quatre heures. Le travail de nuit comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales est régi par des législations ou des pratiques nationales, ou des conventions collectives. Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'un niveau de protection en matière de santé et de sécurité adapté à la nature

En outre, la directive admet qu'un État membre puisse autoriser un employeur à déroger à la limite de quarante-huit heures hebdomadaires de travail à condition que le salarié donne son accord (possibilité dite du *opt-out*). Il ne doit subir aucun préjudice en cas de refus. L'employeur s'engage à tenir un registre, accessibles aux autorités compétentes, sur chaque travailleur ayant accepté de dépasser les limites d'heures de travail. Les principes généraux de sécurité et de santé doivent être respectés. A l'heure actuelle, cette possibilité de dérogation fait l'objet d'un vaste débat à la suite d'un vote du 11 mai 2005 du Parlement européen prévoyant sa disparition totale en 2010. En revanche, l'unanimité n'a pas pu se faire au sein du Conseil entre les partisans du maintien de l'*opt-out* (parmi lesquels se trouvent le Royaume-Uni, l'Allemagne, la Pologne, l'Autriche et la Hongrie) et ses opposants (parmi lesquels on compte la France, la Belgique, la Suède, l'Espagne, la Grèce et la Finlande).

En France, plusieurs dispositifs encadrent la durée maximale du travail de manière plus rigoureuse que ne l'impose la directive européenne : la durée maximale quotidienne et hebdomadaire, les congés, le contingent d'heures supplémentaires et les repos compensateurs obligatoires.

2.1.2. Les durées maximales de travail en France

Il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif¹⁸ ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois.

- La durée maximale quotidienne ne peut, en principe, dépasser 10 heures par jour. Elle peut néanmoins être portée à 12 heures par une convention, un accord collectif étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement. Elle peut également être supérieure par dérogation accordée par l'inspecteur du travail en raison d'un surcroît temporaire d'activité. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien. L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.
- La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures. La durée moyenne hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

de leur travail. Ils bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé avant d'être affectés à un travail de nuit et régulièrement par la suite. S'ils sont jugés inaptes, ils doivent être transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour. L'employeur qui organise le travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général d'adaptation du travail à la personne notamment en vue d'atténuer le travail monotone et cadencé. L'employeur ayant régulièrement recours aux travailleurs de nuit en informe les autorités compétentes en matière de santé et de sécurité.

¹⁷ Les dérogations peuvent en particulier être octroyées : 1°) dans le respect des principes généraux de la protection, de la sécurité et de la santé des travailleurs lorsque la durée du travail n'est pas mesurée et/ou prédéterminée par le travailleur lui-même ; 2°) pour certaines activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur ; 3°) pour les activités de garde ou de surveillance destinées à assurer la protection de biens ou de personnes ; 4°) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service, telles que les soins hospitaliers, l'agriculture ou encore les services de presse et d'informations ; 5°) en cas de surcroît prévisible de l'activité, notamment dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme ou des services postaux ainsi que pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire ; 6°) à condition qu'un repos compensateur soit mis en place : a) soit selon des critères énumérés dans la directive, par exemple les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ; b) ou bien par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux.

¹⁸ Le temps de travail effectif comprend toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur.

La réglementation française fixe donc des durées maximales selon les périodes de référence nettement plus basses que celles préconisées par la directive européenne. Ainsi, la directive européenne impose une durée quotidienne maximale de 13 heures contre 10 heures en France. Quant à la durée hebdomadaire plafond, la France impose un maximum *absolu* à 48 heures (sauf dérogation éventuelle) contre 48 heures *en moyenne* sur une durée pouvant aller jusqu'à 4 mois selon la directive européenne.

De plus, en France, le contingent réglementaire d'heures supplémentaires restreint la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail sur une période annuelle bien en dessous des 44 heures calculées sur une période consécutive de 12 semaines.

Le contingent réglementaire d'heures supplémentaires : une durée hebdomadaire moyenne annuelle maximale de 39,7h.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires définit la quantité d'heures supplémentaires dont l'employeur dispose librement. Est imputable sur ce contingent toute heure effectuée au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine^{19 20} (ou, en cas d'annualisation, au delà de 1 607 heures par an). Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement, on parle alors de *contingent conventionnel*. Dans les entreprises où aucun contingent conventionnel n'est en vigueur, c'est le *contingent réglementaire* égal à 220 heures par an et par salarié qui s'applique par défaut. Il est important de noter que le contingent réglementaire ne constitue pas un plafond pour les heures supplémentaires réalisables, le contingent conventionnel peut donc parfaitement dépasser le contingent réglementaire²¹.

L'employeur qui souhaite faire exécuter des heures supplémentaires dans le cadre de son contingent doit en informer d'une part, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, et d'autre part, l'inspecteur du travail. Une fois le contingent applicable à l'entreprise -- conventionnel, lorsqu'il a été négocié ou à défaut, réglementaire -- épuisé, l'employeur doit consulter les représentants du personnel et obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant

¹⁹ Sont exclus du contingent les cadres dirigeants, les cadres en forfait jours annuel et les salariés (cadres ou itinérants) en forfait heures annuel. En outre, les heures supplémentaires effectuées afin de faire face à des travaux urgents, destinés à prévenir ou à réparer un accident ou intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement n'entrent pas dans le contingent d'heures supplémentaires. Il en est de même, dans la limite de 7 heures, des heures effectuées au titre de la « journée de solidarité » créée par la loi du 30 juin 2004. Cette limite de 7 heures est réduite, proportionnellement à leur durée de travail, pour les salariés à temps partiel.

²⁰ Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié au 31 mars 2005, était de 20 salariés et moins, seules les heures effectuées au-delà de 36 heures (ou de 1 652 heures en cas d'annualisation) sont à imputer sur le contingent annuel. Cette disposition dérogatoire, prolongée en dernier lieu par la loi du 31 mars 2005, s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2008 : à compter du 1er janvier 2009, toutes les heures effectuées au-delà de la 35e heure (ou de la 1 607^{ème} heure) seront prises en compte. Pour les entreprises qui bénéficiaient de ce régime dérogatoire en vertu des dispositions antérieures à la loi du 31 mars 2005, mais dont l'effectif, apprécié au 31 mars 2005, était supérieur à 20 salariés, toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires depuis le 1er janvier 2006.

²¹ Le contingent conventionnel peut être supérieur ou inférieur au contingent réglementaire. Une exception : lorsque l'entreprise applique un accord de modulation de forte amplitude, le contingent est réduit à 130 heures. En revanche, si l'accord prévoit une faible variation de la durée hebdomadaire de travail (entre 31 heures et 39 heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire au plus égal à 70 heures par an), le contingent applicable est de 220 heures. Un accord collectif de branche étendue, un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer le contingent à un niveau différent.

de faire effectuer de nouvelles heures supplémentaires (sauf recours au dispositif des « heures choisies » décrit ci-dessous). Le contingent applicable à l'entreprise sert aussi de référence pour le calcul du repos compensateur obligatoire²².

Ainsi, dans les entreprises soumises au contingent réglementaire, la durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 39,7 heures en moyenne sur un an. Néanmoins, la réglementation a introduit une importante dose de flexibilité, puisque le contingent conventionnel d'heures supplémentaires peut dépasser les 220 heures. En pratique, les négociations collectives semblent disposer de marges de manœuvre très importantes. Ainsi, un accord signé dans l'usine Renault de Sandouville prévoit que les ouvriers pourront prendre en 2007 les jours de RTT de 2008 et 2009. Pour éviter le chômage technique, lié au ralentissement de la production du modèle Laguna, qui a entraîné une sous utilisation du site de production en 2007, les salariés ont accepté de réduire leur durée du travail en 2007 avec, en contrepartie, un accroissement de leur durée du travail en 2008 et 2009 qui permettra de produire les nouveaux modèles qui devraient être lancés durant ces années. Cet accord a été ratifié par CFE-CGC et la CFDT. La CGT et FO n'y ont pas souscrit. L'accord de Sandouville illustre la grande liberté offerte aux partenaires sociaux en matière de négociation de la durée collective maximale du travail.

Cependant, force est de reconnaître que les accords de branche recensés par la Direction du Travail concernent rarement les contingents d'heures supplémentaires. Parmi les 230 branches principales, il y a eu seulement 14 accords de branche portant sur les contingents d'heures supplémentaires en 2004, 15 accords en 2005 et 22 accords en 2006. De plus, les accords conclus ne dépassent que très exceptionnellement le contingent réglementaire de 220 heures. Seuls trois accords recensés le dépassent, il s'agit de la boucherie, boucherie charcuterie, triperie en 2004 (230 heures), des mines de Guyane en 2005 (400 heures) et de la poissonnerie en 2006 (230 heures)²³. Il convient aussi d'ajouter le secteur de l'Hôtellerie et Restauration dont l'accord signé en février 2007 prévoit un contingent réglementaire de 320 heures supplémentaires.

La législation offre aussi d'importantes possibilités de modulation des heures individuelles, via le dispositif des heures choisies qui permet d'accroître la durée maximale du travail si un accord collectif le prévoit.

Les « heures choisies »

Le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre prévu par une convention ou un accord collectif, effectuer des « heures choisies » au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. Ces « heures choisies » reposent sur un accord entre le salarié et son employeur ; bien qu'elles soient effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires, elles ne sont pas soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail et n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire.

Une telle possibilité d'effectuer des « heures choisies » doit être prévue et encadrée par une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord doit en outre :

- préciser les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont effectuées,

²² Cette règle admet une exception : lorsque, négocié avant le 18 janvier 2003, le contingent conventionnel est supérieur au contingent réglementaire, c'est ce dernier qui est retenu pour le calcul du repos compensateur obligatoire.

²³ Source : « Accords de branches conclu sur le contingent d'heures supplémentaires depuis 2003 », Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DGT (BDCC), 2006.

- fixer la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en termes de repos.
- Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Nous ne disposons pas aujourd'hui d'un recul suffisant pour savoir comment est utilisé ce dispositif d'heures choisies, qui existe depuis la loi du 31 mars 2005.

Le repos compensateur obligatoire

Les heures supplémentaires bénéficient d'une rémunération majorée qui peut être transformée en repos compensateur de remplacement²⁴. La réglementation impose aussi une limite à la durée légale maximale du travail annuel grâce au *repos compensateur obligatoire*. En effet, en plus des majorations et des repos compensateurs de remplacement prévus en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à un repos compensateur obligatoire selon les critères indiqués dans le tableau suivant :

Les heures supplémentaires effectuées	Dans les entreprises	Donnent droit à un repos compensateur égal à
À l'intérieur du contingent annuel	de plus de 20 salariés	50 % des heures effectuées au-delà de la 41 ^e heure <i>Exemple : sur 44 heures, 3 heures ouvrent droit à un repos de 50 %, soit 1h30</i>
Au-delà du contingent annuel (sauf pour les heures effectuées dans le cadre du dispositif des « heures choisies »)	de 20 salariés ou moins	50 % des heures effectuées au-delà de la durée légale <i>Exemple : l'entreprise applique les 35 heures, les 36^{ème} et 37^{ème} heures donnent droit à un repos d'une heure</i>
	de plus de 20 salariés	100 % des heures effectuées au-delà de la durée légale <i>Exemple : l'entreprise applique les 35 heures, les 36^{ème} et 37^{ème} heures donnent droit à un repos de 2 heures</i>

Il faut noter également que le repos compensateur de remplacement éventuellement mis en œuvre dans l'entreprise s'ajoute au repos compensateur obligatoire. Les repos compensateurs, qu'ils soient de remplacement ou obligatoires, peuvent alimenter le compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé

²⁴ Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent dit *repos compensateur de remplacement*. Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et 30 minutes. Les heures supplémentaires intégralement compensées par le repos de remplacement ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel. Dans les entreprises non soumises à un accord étendu prévoyant un repos compensateur de remplacement et dans lesquelles, faute de délégué syndical, un accord d'entreprise ne peut être conclu, l'employeur peut mettre en place ce type de repos si le comité d'entreprise - ou en son absence les délégués du personnel - ne s'y oppose pas.

ou de repos non prises. Le compte épargne temps est mis en place par convention ou accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement²⁵. L'accord doit stipuler comment le CET sera alimenté et il doit fixer les conditions d'utilisation des droits affectés au CET ainsi que les règles permettant de convertir le temps en argent et inversement.

L'alimentation « en temps » du CET peut être réalisée à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

- à l'initiative du salarié, peuvent être affectés au CET par exemple tout ou partie du congé payé annuel excédant la durée de 24 jours ouvrables, les heures de repos acquises au titre du repos compensateur de remplacement et du repos compensateur légal et les jours de repos et de congés accordés au titre d'un dispositif de réduction du temps de travail (cette liste n'est pas limitative).

- à l'initiative de l'employeur, peuvent être affectés au CET les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

L'alimentation « en argent » du CET peut aussi être réalisée à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Le salarié peut affecter au CET par exemple les augmentations ou compléments de sa rémunération de base et toute ou partie des primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement (cette liste n'est pas non plus limitative). L'accord peut aussi prévoir un abondement monétaire du CET par l'employeur. Cet abondement ne doit pas correspondre à des sommes dues au salarié et ne peuvent donc se substituer à un élément de rémunération.

Les droits accumulés sur un CET peuvent servir à indemniser, totalement ou partiellement, un congé ou une période non rémunérée comme, par exemple, le congé parental d'éducation ou une période de formation effectuée en dehors de l'entreprise. Ils peuvent aussi être converti en complément de rémunération « immédiate » dans les limites précises. Enfin, ils peuvent servir de complément de rémunération « différée » par exemple pour financer des prestations de retraite supplémentaire ou pour alimenter diverses formes d'épargne comme le plan d'épargne d'entreprise (PEE), le plan d'épargne interentreprises (PEI) ou le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, sauf si une convention ou un accord collectif de travail prévoit les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

Cette rapide présentation de la réglementation de la durée maximale du travail suscite plusieurs remarques :

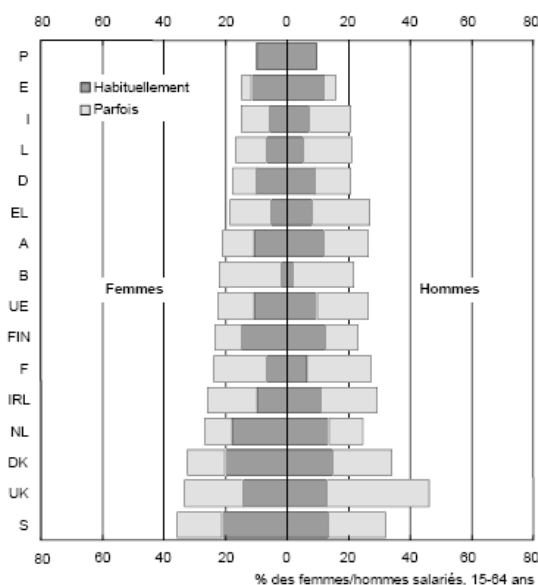
- La réglementation est complexe mais laisse aux partenaires sociaux beaucoup de latitude pour renégocier des durées maximales plus longues que celles fixées par la loi ou par décret.
- La réglementation admet de nombreuses exceptions. En particulier, la réglementation qui s'applique en l'absence d'accord collectif, impose des durées maximales plus courtes aux entreprises de plus de 20 salariés.
- La complexité de la réglementation des heures maximales provient sans doute en grande partie du fait qu'elle n'est pas seulement motivée par un souci de protection des salariés, mais aussi par un objectif de création d'emplois. Dans cette optique, il s'agit de limiter autant que faire se peut la durée du travail, pour partager le travail. Ce point est examiné plus bas.

²⁵ Afin de faciliter la mise en place d'un CET dans les petites entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, il est prévu un dispositif temporaire (applicable jusqu'au 31 décembre 2008) destiné à permettre la conclusion d'accords d'entreprise sur le CET, selon une procédure spécifique dite du *mandatement syndical*. Dans cette situation, l'accord d'entreprise peut être négocié et conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative. L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

2.2. Coordonner les emplois du temps

En 2000, selon les statistiques d'Eurostat, environ 10% des salariés de l'Union européenne travaillaient habituellement le dimanche, plus précisément ils étaient 10,7% parmi les femmes et 9,9% parmi les hommes. La France se situe nettement en dessous des moyennes européennes avec des proportions qui n'atteignent que 6,8% pour les femmes et 6,6% pour les hommes. La Figure 10 ci-dessous montre la diversité des situations en la matière. Le Danemark est le pays où les hommes (14,8%) et les femmes (20,3%) travaillent le plus le dimanche. Il est suivi de près par les Pays-Bas, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni. A l'opposé, la Belgique est le pays où l'on travaille le moins le dimanche : 1,8% pour les hommes et 1,9% pour les femmes.

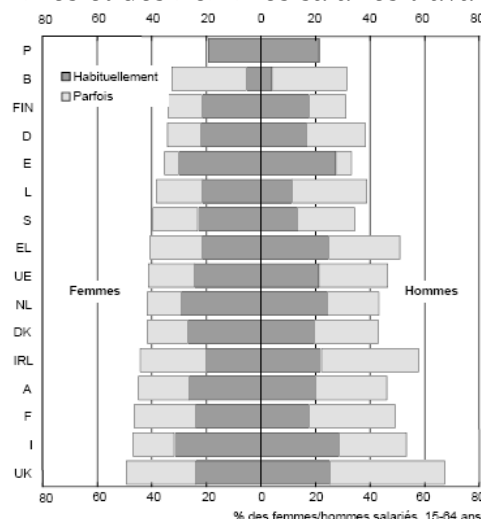
Figure 10 : Part des femmes et des hommes salariés travaillant le dimanche en 2000



Source: Franco et Winqvist (2002).

En revanche, la proportion de salariés travaillant régulièrement le samedi en 2000, qui est en France de 17,6% pour les hommes et de 23,6% pour les femmes, est d'un ordre de grandeur proche des moyennes de l'Union européenne : 21,3% pour les hommes et 24,2% pour les femmes. La Figure 11 ci-dessous montre d'ailleurs qu'il y a moins de diversité entre les pays pour ce qui touche au travail régulier du samedi comparé au travail régulier du dimanche. La Belgique fait toujours exception avec 4,2% d'hommes et 5,4% de femmes travaillant habituellement le samedi. Il est aussi intéressant de noter que c'est en Italie où l'on travaille le plus habituellement le samedi, avec 28,7% des hommes et 31,7% des femmes, alors que ce pays avait des chiffres faibles, comparables à la France, pour le travail régulier du dimanche.

Figure 11 : Part des femmes et des hommes salariés travaillant le samedi en 2000



Source: Franco et Winqvist (2002).

La faible proportion de salariés qui travaillent le dimanche, et plus généralement le week-end, résulte vraisemblablement du fait que la valeur du temps libre dépend de la possibilité de le partager avec sa famille ou des amis et de participer à des activités collectives. En matière de temps libre, il est évidemment souhaitable de se coordonner. La religion a joué ce rôle de coordination en contribuant à imposer des réglementations qui bannissent le travail le dimanche. La volonté de coordonner les emplois du temps suscite aussi, de manière récurrente, des propositions de réduction généralisée du temps de travail pour lutter contre le développement d'une consommation ostentatoire jugée excessive.

2.2.1. Conserver du temps libre en commun

Le bien-être retiré par chacun du temps libre n'est pas indépendant de ce que font les autres. Dans le cercle familial, le temps passé en commun joue un rôle structurant très important, non seulement pour les enfants mais aussi pour les adultes. Au-delà du cercle familial, la qualité du temps libre de chacun dépend le plus souvent de la possibilité de le partager avec d'autres. De nombreux éléments illustrent l'importance de ce phénomène. Tout d'abord, la réduction séculaire de la durée du travail s'est réalisée en grande partie de manière coordonnée : les premières plages de temps libre consacré à des activités non marchandes se sont concentrées, sous l'impulsion de l'Eglise, le dimanche. Ces plages se sont progressivement étendues le samedi dans tous les pays industrialisés. En second lieu, les études microéconomiques montrent que les couples adaptent leurs horaires de travail, quitte à supporter des pertes de pouvoir d'achat, pour disposer de plages horaires leur permettant de passer du temps libre en commun (Hamermesh, 2002, Halberg, 2003). Il apparaît aussi que le degré d'implication dans des activités associatives est lui-même positivement influencé non seulement par le propre temps libre de chacun, mais aussi par le temps libre des autres (Jenkins et Osberg, 2003). Selon les termes de l'analyse économique, les choix portant sur le temps de travail (et donc sur le temps de « loisir ») exercent des *externalités*.

Sans règles précises, en dehors de quelques cercles restreints, il est probable que la majorité des individus ne parviendrait pas à se coordonner sur des loisirs pris en commun ou sur des activités collectives. Pour employer encore les termes de l'analyse économique, les choix des individus seraient alors socialement *sous-optimaux*. Dans cette perspective, une réglementation

ayant pour objet de définir des périodes communes de temps de non-travail peut se justifier²⁶. L'interdiction partielle ou totale du travail salarié le dimanche en constitue une illustration.

2.2.2. Réduire la durée du travail pour réduire la consommation ostentatoire

Les arguments précédents portaient sur la nécessité d'une coordination des temps de non travail, ils ne présupposaient rien quant à la durée de ces temps. D'autres arguments sont parfois avancés en faveur d'une réduction réglementaire du temps de travail afin de mieux coordonner les emplois du temps.

En premier lieu, comme l'a souligné avec force Thorstein Veblen dans son ouvrage classique, *Théorie de la classe de loisir*, publié en 1899, une partie de la consommation est motivée par des comportements ostentatoires. Dès la fin du dix-neuvième siècle, Veblen affirmait que « dans les sociétés modernes, on fréquente beaucoup les grands rassemblements où nul ne sait rien de la vie quotidienne de son prochain : églises, théâtres, salles de bal, hôtels, jardins publics, magasins et autres lieux encore. Afin d'en imposer aux observateurs de passage et de préserver sous leurs regards la satisfaction que l'on a de soi, il faudrait tracer la signature de sa puissance pécuniaire en grosses lettres, assez grosses pour qu'on pût les lire en courant. On comprend donc que la tendance actuelle soit à valoriser la consommation plutôt que le loisir » (Veblen, 1899, p 59). Selon cette approche, fréquemment reprise en sociologie mais aussi en économie²⁷, une partie du temps passé à travailler servirait à financer l'achat de biens qui n'ont d'intérêt que parce qu'ils sont consommés par d'autres et qui auraient une valeur négligeable s'ils ne l'étaient pas. Certains produits de luxe entrent dans cette catégorie. En diminuant le revenu moyen, la réduction du temps de travail deviendrait alors un moyen de limiter les consommations ostentatoires. La constatation de Alesina *et al.* (2005) selon laquelle la forte réduction de la durée du travail observée en Europe depuis deux décennies ne semble pas avoir été accompagnée d'une réduction des indices de satisfaction du niveau de vie, bien que ce dernier ait chuté par rapport à celui observé dans les pays où la durée du travail n'a pas diminué, suggère que les normes sociales jouent effectivement un rôle de premier plan. Cependant, le contrôle du temps de travail apparaît comme un mode d'intervention excessivement fruste pour limiter la consommation ostentatoire (Cahuc et Postel-Vinay, 2005). La taxation des produits de luxe est sans aucun doute beaucoup plus adaptée dans la mesure où elle permet de cibler la consommation ostentatoire sans contraindre la durée du travail de l'ensemble des salariés (Bowles et Park, 2005).

En second lieu, il peut être souhaitable de réduire autoritairement le temps travail si les individus choisissent spontanément de travailler pendant des durées très longues, s'abstenant du même coup de participer à des activités non-marchandes dont la collectivité bénéficie. La concomitance d'un accroissement de la durée du travail et du déclin de la participation à des activités associatives observée aux Etats-Unis dans les années 1980 et 1990 a conduit Robert Putnam (2000) à souligner les effets sociaux potentiellement délétères d'un sur-investissement dans le travail. Il apparaît en effet que les personnes qui ont plus de temps libre participent plus fréquemment à des activités associatives. Le degré d'implication de l'entourage dans les activités associatives exerce aussi un effet positif sur la participation de chacun à de telles activités (Jenkins et Osberg, 2003). Ainsi, une moindre durée du travail entraîne, par des effets en chaîne, un développement des activités à buts non-lucratifs. Il est certes possible d'accroître la participation à des activités associatives qui bénéficient à l'ensemble de la collectivité en réduisant

²⁶ Voir les contributions de Weiss (1996) et de Burda et Weil (2005).

²⁷ Voir par exemple les travaux de Pierre Bourdieu (1979), de Robert Merton (1949), et l'ouvrage de Juliet Schor, *Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, best seller aux Etats-Unis au début des années 1992. L'ouvrage de Richard Layard (2005) présente une synthèse des divers travaux menés dans ce domaine par des sociologues, des psychologues et des économistes.

autoritairement la durée du travail. Néanmoins, là encore, il existe sans aucun doute des interventions publiques plus adaptées pour atteindre un tel objectif. En ce domaine, la fiscalité constitue un outil beaucoup plus flexible. Contrairement à une réduction autoritaire de la durée du travail, elle permet à la fois de cibler les activités jugées souhaitables et les personnes qui désirent les exercer, sans contraindre celles qui désirent travailler plus.

Ces quelques remarques indiquent que la coordination des emplois du temps peut justifier l'aménagement de plages horaires avec une limitation des autorisations de travail salarié sans toutefois justifier une réduction autoritaire de la durée du travail. Dans cette perspective, le choix d'interdire le travail le dimanche résulte d'un arbitrage entre les gains induits grâce à une meilleure valorisation du temps de loisir pour certaines catégories de population et les pertes imposés à d'autres catégories, qui désireraient travailler le dimanche, ou dont le loisir serait mieux valorisé s'ils avaient accès à des services marchands. L'examen des sondages d'opinion sur l'ouverture des commerces le dimanche est révélateur de telles divergences d'intérêt entre groupes socio-démographiques.

2.2.3. L'ouverture des commerces le dimanche

De nombreux sondages nous renseignent de manière régulière sur ce que pensent les français de l'ouverture des commerces le dimanche. Un sondage réalisé en décembre 2006 par l'institut CSA pour le compte du *Parisien Aujourd'hui en France* montre que les opinions sont pour le moins partagées : 49% des personnes interrogées se déclarent favorables à l'ouverture des magasins le dimanche, tandis que 50% n'y sont pas favorables (1% ne se prononcent pas). En revanche, des lignes de clivage assez nettes apparaissent selon l'âge et le lieu de résidence. Ainsi, 72% des personnes de moins de 30 ans sont favorables à cette ouverture. Parmi les habitants de la région Ile de France 69% y sont aussi favorables, alors qu'ils ne sont que 38% en faveur d'une telle ouverture dans les communes rurales.

Un autre sondage réalisé par l'Ifop pour le journal *La Croix* en juin 2006 confirme ces enseignements. Il fait également ressortir une différence sensible selon les préférences partisans : 63% des personnes se déclarant de droite se disent favorables à l'ouverture des commerces le dimanche alors que cette opinion n'est partagée que par 49% des personnes se disant à gauche de l'échiquier politique. Ce même sondage donne une autre indication intéressante : 33% des personnes de l'échantillon feraient des courses en plus le dimanche si l'ouverture des magasins étaient autorisée ce jour là mais sans changer leurs habitudes pendant les autres jours de la semaine ; tandis que 15% des personnes changeraient leurs habitudes et feraient des courses le dimanche. Elles sont 21% dans ce dernier cas parmi les ouvriers et employés contre 17% chez les professions libérales et cadres supérieurs.

Pour caricaturer à l'extrême, on pourrait dire que la personne favorable à l'ouverture des commerces le dimanche est une personne jeune, habitant une grande ville, d'une catégorie sociale modeste et plutôt de droite.

La réglementation française du travail du dimanche²⁸

En France, hormis les commerçants qui exploitent seuls ou avec des membres de leur famille leurs fonds de commerce, le code du travail dispose qu'un jour de repos hebdomadaire

²⁸ Pour plus de précisions, voir le projet d'avis du rapport « Consommation, commerce et mutation de la société » présenté par M. Léon Salto devant le Conseil Economique et Social le 15 février 2007. Ce qui suit puise largement dans cet avis.

d'une durée minimale de 24 heures (plus 11 heures de repos quotidien) doit être respecté et « donné le dimanche ». Plusieurs dérogations sont cependant prévues.

1. *Dérogations permanentes et de plein droit.* Certaines entreprises sont autorisées, de plein droit, à organiser le travail le dimanche. Ces dérogations s'appliquent à des activités dont l'interruption est techniquement impossible ou dont la continuité est nécessaire à la vie sociale. Il s'agit notamment des entreprises industrielles utilisant ou fabriquant des produits susceptibles de s'altérer et de se déprécier rapidement, des entreprises à feu continu, des établissements de vente de denrées alimentaires au détail (travail autorisé jusqu'à 12 heures), des établissements fabriquant des produits alimentaires à consommation immédiate, des hôtels, des restaurants, des débits de boissons et de tabac, des magasins de fleurs naturelles, des hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraite, des pharmacies, des entreprises de spectacles, musées et expositions. Toutes les dérogations de plein droit peuvent être remises en cause par un arrêté préfectoral de fermeture à la condition qu'un accord soit intervenu entre les syndicats d'employeurs et de travailleurs d'une profession et d'une région déterminées (Dans l'Hérault, par exemple, l'ouverture dominicale des commerces de détail de plus de 300 m² est interdite).

2. *Autorisations individuelles par arrêté préfectoral.*

- Le Préfet peut accorder une autorisation d'ouverture le dimanche (pour une durée limitée) à une entreprise en faisant la demande à condition que cette dernière puisse prouver que le service rendu ne peut être différé à un autre jour de la semaine ou que ladite fermeture « compromet gravement » le fonctionnement normal de l'établissement. La localisation d'un établissement à proximité d'un marché dominical entre dans cette catégorie.

- Dans les zones touristiques ou d'animation culturelle permanente, le Préfet peut, après avis du conseil municipal, de la chambre de commerce et d'industrie et des syndicats d'employeurs et de travailleurs intéressés de la commune, accorder une autorisation temporaire et individuelle pour les établissements dont l'activité est liée aux besoins des touristes ou à des loisirs d'ordre sportif, récréatif ou culturel. La liste des communes touristiques ou le périmètre des zones touristiques sont établis par arrêté préfectoral²⁹.

3. *Autorisations collectives par arrêté municipal (et préfectoral à Paris).* L'article L221-19 du code du travail stipule que dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par un arrêté du maire (ou du préfet, s'il s'agit de Paris) pris après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. *Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.* L'autorisation est accordée de façon *collective* et pour *toute une branche*³⁰.

Dans tous les cas de dérogation au repos dominical, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire. Celui-ci peut être organisé par, roulement du personnel ; fermeture de l'établissement un autre jour de la semaine ; repos du dimanche midi au lundi midi ; repos le dimanche après-midi avec repos compensateur d'une journée par quinzaine. En revanche, d'autres compensations ne sont prévues que dans certains types d'entreprises. Elles concernent :

- les entreprises industrielles fonctionnant avec des équipes de suppléance, la rémunération des salariés concernés est majorée de 50 % ;

²⁹ Le projet d'avis du rapport Salto (2007) fait remarquer à juste titre que « l'autorisation étant individuelle et liée aux critères cités ci-dessus, certains commerces situés dans ces zones peuvent ouvrir et les autres pas. C'est dans ce contexte que se situent les controverses récentes à propos des Champs Elysées ou de la rue des Francs-Bourgeois dans le quartier du Marais à Paris ».

³⁰ L'inspecteur du travail peut saisir en référé le président du tribunal de grande instance (TGI) afin de faire cesser, dans les établissements de vente au détail et de prestations de services aux consommateurs, l'emploi illicite de salariés en infraction avec la règle du repos dominical.

³² Les lois Robien et Aubry sont décrites avec plus de précisions dans l'Annexe.

- les commerces de détail non-alimentaires qui ont obtenu l'autorisation du maire d'ouvrir 5 dimanches, au plus, par an. Les salariés bénéficient d'une majoration de salaire égale à 1/30e de la rémunération habituelle. Un repos compensateur doit être accordé dans la quinzaine qui précède ou suit le dimanche travaillé, sauf si celui-ci précède une fête légale : le repos doit alors être accordé le jour de cette fête.

En outre, l'existence ou non d'une majoration de salaire pour le travail dominical ne fait pas obstacle au paiement d'heures supplémentaires s'il y a lieu.

La réglementation européenne du travail le dimanche

La directive européenne relative au temps de travail prévoyait initialement que le dimanche devait en principe être inclus dans la période de repos hebdomadaire ; mais une décision de la Cour de Justice l'a sensiblement amendée (C-84/94 Royaume-Uni v. Conseil de l'union européenne). Depuis 2000, la directive européenne impose désormais « une période minimale de vingt-quatre heures de repos en moyenne sans interruption suivant chaque période de sept jours » mais elle n'impose plus que le dimanche soit inclus dans cette période minimale.

En pratique, la législation sur l'ouverture des commerces le dimanche varie beaucoup d'un pays à l'autre. En Suède, l'ouverture est possible sept jours par semaine sans fixation d'horaires ni de durée maximale hebdomadaire. En Grande-Bretagne, depuis 1994, l'ouverture du dimanche est autorisée pour tous les commerces, avec une limitation de 10h00 à 18h00 pour les surfaces supérieures à 280 m² et six heures d'amplitude. Au Portugal, l'ouverture est possible tous les jours, avec une amplitude quotidienne limitée, et la fermeture le dimanche après-midi pour les supermarchés. En Italie, l'ouverture est autorisée les dimanches de décembre, ainsi que huit fois dans l'année au cours des onze autres mois. En Belgique, quinze dimanches sont possibles (d'où une autorisation de dix par an pour les communes limitrophes du Nord de la France). Au Luxembourg, la fermeture à 13h00 est la règle. L'Allemagne, qui avait la réglementation la plus contraignante, a aligné les horaires du samedi sur les autres jours en 2003 et vient de déléguer aux Länder la décision concernant le dimanche. Berlin autorise l'ouverture dix fois par an. Les Länder auront le choix de s'en tenir à la limitation actuelle à quatre dimanches ou d'aller plus loin. En Espagne, le système est variable selon les communautés autonomes : quelques-unes ont opté pour la liberté d'ouverture le dimanche, alors que la plupart ont introduit des règles restrictives. L'Irlande, les Pays-Bas, la Grèce, le Danemark et l'Autriche autorisent l'ouverture des commerces le dimanche ou n'ont pas de disposition spécifique dans ce domaine.

3. Une illusion récurrente : réglementer le temps de travail pour créer des emplois

En France, depuis le début des années 1980, les interventions de l'Etat en matière de durée du travail sont principalement justifiées par un objectif de création d'emplois. Dès les années 1970, les rapports du Commissariat du Plan suggéraient qu'une réduction de la durée du travail pouvait être un instrument efficace pour enrayer la montée du chômage. En 1982, les motivations du passage des 40 aux 39 heures sans perte de salaire et l'octroi d'une cinquième semaine de congés payés s'inscrivaient explicitement dans cette perspective. Il s'agissait alors de « partager le travail ». Une simple règle de trois consistant à calculer le nombre d'emplois créés à volume total d'heures inchangé, conduisait à attendre la création de près de 600 000 postes de travail supplémentaires par le passage des 40 aux 39 heures. En réalité, l'ordonnance de janvier 1982 qui mit en œuvre les 39 heures n'a pas eu les effets escomptés sur l'emploi (Cette, 1994).

Cet échec a suscité un redéploiement vers des interventions combinant réduction du temps de travail, incitations financières et flexibilité accrue du temps de travail.

3.1 La réglementation des heures supplémentaires et de la durée légale : des changements incessants

La réglementation de la durée légale du travail et celle des heures supplémentaires ont été constamment modifiées en France depuis 10 ans avec toujours l'objectif affiché de créer des emplois. Tel a été le cas de la loi « Robien » de 1996 qui offrait un allègement substantiel de cotisations patronales sur sept ans aux entreprises qui réduisaient leur durée du travail de 10 % en créant ou en préservant 10% de leurs emplois. Les lois « Aubry » s'inscrivaient dans la même perspective. La première loi « Aubry » votée en juin 1998 a porté la durée du travail à 35 heures en 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et en 2002 pour l'ensemble des entreprises, en accordant des réductions de charges patronales sur 5 ans aux employeurs qui anticipaient ces échéances et créaient ou préservaient au moins 6% de leurs emplois. La seconde loi Aubry de janvier 2000 a institué un nouveau régime juridique de durée du travail, pérennisé l'allègement de cotisations pour les entreprises à 35 heures et institué des garanties de salaire pour les salariés au Smic passés à 35 heures³².

Pour ce qui concerne les heures supplémentaires, rappelons d'abord que, par définition, une heure supplémentaire est une heure de travail fournie au-delà de la durée légale³³. Chaque employeur a le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans le cadre du contingent réglementaire ou conventionnel, à la seule condition d'informer au préalable l'inspection du travail et, s'ils existent, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Lorsque l'employeur a épuisé son contingent, l'utilisation des heures supplémentaires est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis des représentants du personnel. Le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction : le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires régulièrement instaurées sans commettre une faute « sérieuse », voire « grave » dans certaines circonstances, qui peut justifier son licenciement.

La volonté de ne pas trop alourdir le coût du travail pour les petites entreprises et, après 2002, de permettre des accroissements de la durée du travail a suscité de nombreux changements de législation qui ont contribué à complexifier significativement la réglementation des heures supplémentaires. Cette réglementation n'est d'ailleurs pas encore stabilisée³⁴.

La loi du 19 janvier 2000 avait prévu un régime transitoire pour les heures supplémentaires qui s'est appliqué jusqu'à fin 2002 pour les entreprises de plus de 20 salariés et devait s'appliquer jusqu'à fin 2004 pour celles de 20 salariés ou moins. Il prévoyait notamment un taux de bonification de 10% pour les quatre premières heures supplémentaires (de la 36ème à la 39ème heure travaillée) durant l'année suivant l'abaissement de la durée légale et une imputation progressive de ces heures sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le contingent conventionnel, ou par défaut réglementaire, fixe un seuil au-delà duquel il est nécessaire d'avoir l'autorisation de l'inspection du travail pour effectuer des heures

³³ Dans certains secteurs ou certaines professions où existent des heures creuses pendant lesquelles le salarié est désœuvré pour cause de temps mort dans la production ou d'absence de clientèle, une durée équivalente à la durée légale peut être instituée, soit par décret après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. Seules les heures effectuées au-delà de cette durée équivalente constituent des heures supplémentaires.

³⁴ Les paragraphes qui suivent décrivent l'évolution de la réglementation des heures supplémentaires. Ils reprennent l'encadré 2 de la note de Valérie Ulrich et Serge Zilberman (2006).

supplémentaires et qui déclenche le repos compensateur obligatoire. Antérieurement aux lois Aubry de réduction du temps de travail, il était de 130 heures. Ces lois ne l'ont pas modifié, cependant un décret du 15 octobre 2001 a assoupli ces conditions pour les entreprises de 20 salariés ou moins en le relevant à 180 heures en 2002. Il devait ensuite redescendre à 170 heures en 2003, puis revenir à 130 heures en 2004, ce qui correspondait d'ailleurs au contingent réglementaire pour les entreprises de plus de 20 salariés. Mais, un décret daté du 15 octobre 2002 a de nouveau augmenté le contingent réglementaire à 180 heures, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce relèvement a permis aux entreprises d'effectuer en moyenne 4 heures supplémentaires par semaine par salarié à temps complet, sans demander l'autorisation de l'inspecteur du travail et sans entraîner de repos compensateur obligatoire³⁵.

Le régime des heures supplémentaires a encore été modifié par la loi du 17 janvier 2003 qui a prolongé jusqu'en 2006 le taux de majoration de 10% pour les quatre premières heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés ou moins. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, le taux de majoration des heures supplémentaires est désormais fixé par accord de branche étendu. Il est prévu que ce taux ne peut être inférieur à 10% et, qu'en l'absence d'accord de branche étendu, le taux qui s'appliquera est de 25% de la 36ème à la 44ème heure travaillée et de 50% au-delà.

Un décret daté du 21 décembre 2004 a relevé le contingent réglementaire à 220 heures par an. Enfin, la loi du 31 mars 2005 a mis en place un régime spécifique permettant d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement, sous réserve d'un accord entre le salarié et l'employeur. Ce régime doit être prévu et organisé par une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Pour les salariés bénéficiant d'un contrat avec forfait annuel en heures ou en jours, des dispositions similaires permettent de dépasser le forfait. La loi du 31 mars 2005 reconduit également, jusqu'au 31 décembre 2008, les régimes dérogatoires relatifs aux heures supplémentaires applicables aux entreprises de 20 salariés ou moins.

Ces modifications incessantes ont contribué à complexifier substantiellement la réglementation du temps de travail en France. Cette complexité se justifie si elle permet effectivement d'atteindre l'objectif visé, à savoir, la création d'emplois. Mais sommes nous certains de pouvoir créer des emplois grâce à la réglementation du temps de travail? Les enseignements de l'analyse économique, que nous allons rappeler maintenant, ne permettent guère de répondre de manière affirmative.

3.2. Les enseignements de l'analyse économique

Dans un premier temps, nous commençons par examiner l'impact d'une réduction de la durée du travail en supposant que le temps de travail est une donnée parfaitement contrôlée par les pouvoirs publics. Cette façon d'aborder le problème est celle qui a été adoptée par la plupart des études consacrées au sujet. Dans une deuxième étape, nous étudierons plus précisément l'impact séparé de la durée légale et des heures supplémentaires. Les conséquences de l'interdiction du travail du dimanche sont examinées dans une dernière étape.

3.2.1. Durée du travail du travail et emploi

L'impact de réductions de la durée du travail sur l'emploi a tout d'abord été analysé, dès les années 1980, avec des modèles macroéconomiques d'inspiration keynésienne. Mais les modèles d'inspiration keynésienne n'ont jamais été élaborés pour rendre compte des effets des mesures de politique économique structurelle. En premier lieu, la représentation du processus de

³⁵ En outre, un décret daté du 15 mars 2003 portant sur les accords dits de « modulation » du temps de travail, a relevé le contingent de 90 à 130 heures en cas de modulation de forte ampleur.

production et de la formation des salaires ne distingue pas, à l'origine, les heures et les hommes. Par ailleurs, ces modèles servent principalement à simuler l'impact de court terme d'un choc de demande, ils sont donc peu adaptés à analyser les conséquences des changements complexes du processus de production induits par la réduction de la durée du travail.

Ces limites des modèles keynésiens ont été progressivement admises et plutôt que de produire des évaluations prospectives se résumant en un chiffre sans grande signification, les macroéconomistes se sont plutôt attachés à définir les conditions du succès d'une RTT sur l'emploi. Ces conditions sont aujourd'hui bien connues, elles portent sur les gains de productivité, les possibilités de réorganisation et le degré de compensation salariale. Dans le cas le plus favorable, qui suppose une réorganisation permettant de maintenir la capacité de production, une stabilité des coûts salariaux des entreprises assurée par des gains de productivité, des allègements de charge (financés) et une modération salariale, on peut aboutir à plus de deux millions d'emplois créés pour un passage de 39 à 35 heures hebdomadaires (Confais, Cornilleau, Gubian et Mathieu, 1993). Le cas le plus défavorable, qui n'admet aucune des hypothèses précédentes, conduit à un impact légèrement négatif sur l'emploi, de l'ordre de -20 000 (voir Coutrot et Gubian, 1999). Ces prédictions sont obtenues à l'aide de modèles macroéconomiques très élaborés dont les principaux ingrédients méritent une analyse particulière.

Les propriétés des modèles macroéconométriques

La complexité des modèles macroéconométriques, qui comprennent généralement plusieurs centaines d'équations, rend leurs prédictions peu transparentes. Ces modèles intègrent tous des mécanismes keynésiens de court-terme, liés à l'existence de rigidités nominales. A court terme, ils supposent que les entreprises sont contraintes sur leurs débouchés et une réduction du temps de travail a pour effet d'accroître l'emploi puisque les entreprises doivent servir toute la demande qui s'adresse à elles. Cette hypothèse simplificatrice de contrainte sur les débouchés ne rend pas compte, même à court terme, de l'hétérogénéité de la situation des entreprises. Certaines peuvent être effectivement en situation keynésienne d'excès d'offre, mais d'autres peuvent être à l'inverse confrontées à des problèmes de rentabilité. Or, les questions de rentabilité sont cruciales dans l'étude des conséquences d'une réduction de la durée du travail car cette dernière a de grandes chances d'affecter le coût horaire du travail et donc la compétitivité des entreprises. Il est en effet possible que l'accroissement du coût horaire du travail induit par la RTT pousse certaines entreprises à réduire leur production, voire même à déposer plus ou moins rapidement leur bilan, comme le suggère l'étude empirique de Crépon et Kramarz (2006). Les effets keynésiens de court terme, présents dans les modèles macroéconomiques, ne sont donc pas nécessairement à l'œuvre. Nous verrons plus bas que les travaux empiriques récents évaluant les réductions du temps de travail, réalisés dans plusieurs pays, ne les mettent d'ailleurs pas en évidence.

Un autre défaut de ces grands modèles macroéconométriques touche à l'inadaptation de l'articulation entre le court et le long terme pour étudier l'impact de la RTT. A long terme, le taux de chômage est déterminé par une relation de Phillips, qui définit un taux de chômage d'équilibre (NAIRU), a priori indépendant de la durée du travail, alors qu'il y a de nombreuses raisons de penser que le NAIRU est influencé par la durée du travail (d'Autume et Cahuc, 1997). Dans ces conditions, la RTT n'a pas d'effet à long terme sur le taux de chômage, mais peut éventuellement avoir des effets positifs à court terme comme le montre l'étude de Bossard et Postel-Vinay (1997) réalisée à partir de maquettes de modèles macroéconométriques en économie fermée³⁶. Mais la véritable question porte sur l'effet de long terme de la durée du travail sur le taux de chômage et,

³⁶ Les modèles macroéconomiques en économie ouverte aboutissent à des conclusions proches d'un point de vue qualitatif, même si l'ouverture de l'économie atténue les effets de court terme de la RTT et amoindrit l'ampleur des cycles.

à cela, par construction, ces modèles ne répondent pas. Pour rendre compte de l'effet de long terme de la réduction de la durée du travail sur le chômage, les modélisateurs doivent intégrer un bloc formalisant la demande de travail. Ainsi, les principaux résultats des modèles macroéconomiques obtenus à un horizon de 5 à 7 ans peuvent être illustrés par une étude du comportement de demande de travail d'une entreprise « représentative », dont les caractéristiques clefs correspondent aux valeurs moyennes constatées au niveau macroéconomique.

Les enseignements des modèles de demande de travail

Dans le modèle traditionnel de demande de travail, le niveau des embauches d'une entreprise est fixé par la maximisation de son profit. En supposant qu'elle dispose d'un certain degré d'un pouvoir de monopole sur le marché de son produit, on peut tenir compte d'une possible rigidité des prix.

Dans ce cadre simple, l'impact sur l'emploi d'une RTT dépend de trois éléments : les gains de productivité horaire, l'ampleur des réorganisations et la compensation salariale.

1°) La RTT peut permettre d'accroître la productivité horaire du travail, si l'on admet que le travail est plus intense lorsqu'il est concentré sur des horaires moindres (Askenazy, 2000, d'Autume, 2000). Un accroissement de la productivité du travail est généralement favorable à l'emploi.

2°) En l'absence de réorganisation du fonctionnement interne de l'entreprise, la baisse de la durée du travail se traduit par une réduction de la durée d'utilisation des équipements, ce qui est en général préjudiciable à la rentabilité de l'entreprise et, en définitive à l'emploi. Néanmoins, la RTT peut susciter d'importantes réorganisations, favorables à l'emploi, si elle conduit à un allongement de la durée d'utilisation des équipements.

3°) A salaire horaire donné, une RTT entraîne une réduction du salaire annuel. Il n'y a dans ce cas aucune compensation salariale. Lors des expériences passées de RTT, la résistance des travailleurs à la réduction de leur revenu a conduit à un certain degré de compensation salariale, c'est-à-dire à un accroissement du salaire horaire compensant partiellement ou totalement l'impact de la RTT sur le revenu annuel. Dans les modèles de demande de travail, la compensation salariale est défavorable à l'emploi, car elle accroît le coût du travail.

Pour apprécier l'impact de la RTT sur l'emploi, il est essentiel de disposer d'ordres de grandeur sur l'importance de ces trois effets ainsi que sur les caractéristiques de la technologie des entreprises, en particulier, le degré de substitution entre capital et travail. Le Tableau ci-dessous présente trois scénarios possibles correspondant à des hypothèses différentes sur le degré de compensation salariale, l'ampleur des gains de productivité et la durée d'utilisation des équipements lorsque la durée du travail est réduite de 10% sans aucune subvention.

Tableau 2 : Impact d'une réduction de 10% de la durée du travail sur l'emploi³⁷

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
Emploi	13%	-17%	-5%
Production	6%	-22%	-16%
Profits	12%	-33%	-8%

³⁷ Les calculs présentés supposent une fonction de production à rendements constants telle que la part de la rémunération du travail dans la production est égale à 0,7 et l'élasticité de substitution entre capital et travail est de 0,5. Le stock de capital est constant.

Scénario 1 : pas de compensation salariale, gains de productivité horaire de 50 pour cent, durée d'utilisation des équipements constante.

Scénario 2 : compensation salariale totale, absence de gains de productivité horaire, durée d'utilisation des équipements diminuée de 10 pour cent

Scénario 3 : compensation salariale totale, gains de productivité horaire de 33 pour cent, durée d'utilisation des équipements constante

Ce tableau montre que le scénario 1 est le plus favorable à l'emploi. Lorsqu'il y a une réorganisation permettant de conserver une durée d'utilisation des équipements constante, des gains de productivité horaire égaux à 50% et aucune compensation salariale (c'est-à-dire lorsque le salaire hebdomadaire diminue de 10%), une réduction de 10% de la durée du travail se traduit par un accroissement de 13% de l'emploi, de 12% des profits et de 6% de la production. La deuxième colonne se situe dans un scénario éminemment pessimiste du point de vue de l'emploi : compensation salariale totale, absence de réorganisation et de gain de productivité horaire. L'emploi diminue alors de 17%, les profits de 33% et la production de 22%. Entre ces deux cas limites, tous les scénarii sont envisageables, dans la mesure où les informations quantitatives sur les trois paramètres conditionnant l'efficacité de la RTT sont très rares. La troisième colonne du Tableau 2 donne les variations de l'emploi dans un cas intermédiaire, où la compensation salariale est totale, les gains de productivité du travail d'un tiers et où les réorganisations permettent de maintenir la durée d'utilisation des équipements. L'emploi diminue de 5%, et la mesure est défavorable aux profits et à la production.

En substance, ce tableau indique qu'une réduction du temps de travail peut avoir des effets aussi bien positifs que négatifs sur l'emploi. Il apparaît néanmoins que le degré de compensation salariale joue un rôle crucial. La réduction de la durée du travail peut aboutir à une baisse de l'emploi si les salariés sont fortement opposés à une réduction de leur pouvoir d'achat.

3.2.2. Heures supplémentaires, durée légale et emploi

Le modèle précédent de demande de travail considère implicitement que la durée du travail est un paramètre parfaitement contrôlé par les pouvoirs publics. En réalité, ce contrôle est indirect et il est loin d'être total. La durée de travail *effective* d'un salarié est influencée par la durée légale, le taux de majoration et la fiscalité des heures supplémentaires, la durée maximale permise par les divers contingents d'heures supplémentaires et tous les autres éléments de la réglementation, tels que les repos compensateurs obligatoires ou les comptes épargne temps. Pour comprendre l'influence de la réglementation du temps de travail sur l'emploi, il faut donc examiner la réponse conjointe des horaires et des salaires à une telle réglementation. A ce titre, il est utile de distinguer deux cas de figure selon que le salaire est supérieur ou égal au salaire minimum.

Durée légale et majoration des heures supplémentaires pour les emplois rémunérés au-dessus du salaire minimum

Lorsque le salaire horaire négocié et/ou déterminé par les politiques salariales des entreprises, s'avère supérieur au salaire horaire minimum alors, aussi surprenant que cela puisse paraître, la durée légale du travail et le taux de majoration des heures supplémentaires n'auront aucune influence, ni sur les heures effectivement travaillées, ni sur l'emploi, ni sur l'activité globale de l'entreprise.

Plus généralement, tout aspect de la réglementation qui se borne à imposer des transferts entre l'employeur et son salarié³⁸ est systématiquement compensé par des variations des rémunérations qui tendent à neutraliser ces transferts. Ce résultat bien établi se comprend facilement. En effet, le salaire global et la durée du travail de chaque travailleur dépendent de ses compétences, de sa motivation, de son pouvoir de négociation et des caractéristiques de l'entreprise dans laquelle il travaille. Imaginons qu'un salarié et un employeur s'accordent sur un salaire hebdomadaire de 500 euros, avec une durée du travail correspondant exactement à la durée légale, supposée être de 39h. Le salaire horaire est alors égal à $500/39$, soit 12,82 euros. Si la durée légale du travail passe à 35 heures et si le taux de majoration des heures supplémentaires est de 25%, rien n'empêche le salarié de continuer à travailler 39 heures avec un *même salaire mensuel* de 500 euros, mais un *salaire horaire plus faible*, qui passe à 12,50 euros, puisqu'une partie des heures travaillées est désormais rémunérée au taux majoré de 25%³⁹.

Ainsi, en l'absence de contrainte supplémentaire, une simple réduction de la durée légale du travail n'a aucune raison de se traduire par une diminution des heures de travail. Elle ne modifie pas non plus le coût global du travail et elle n'aura donc aucune influence sur le niveau de l'emploi. De façon symétrique, ce raisonnement s'applique aussi à une hausse du taux de majoration des heures supplémentaires. La théorie des négociations montre que ce mécanisme est très général⁴⁰. En outre, de nombreux travaux empiriques mettent effectivement en évidence ces phénomènes de compensation des salaires à la suite d'une modification des transferts imposés entre l'employeur et son salarié⁴¹. Ces enchaînements étaient vraisemblablement à l'esprit des concepteurs des diverses lois de réduction du temps de travail, qui ont systématiquement accompagné les baisses de la durée légale par des contingents limitant les possibilités de recours aux heures supplémentaires.

Durée légale et majoration des heures supplémentaires pour les emplois rémunérés au niveau du salaire minimum.

Pour les salariés rémunérés au salaire minimum, une hausse du taux de majoration des heures supplémentaires ou une diminution de la durée légale du travail ne peuvent être compensées par des baisses du salaire horaire de base puisque celui-ci se trouve à son niveau minimal. Pour ces salariés, ces modifications de la réglementation auront donc une influence sur la durée réelle du travail, l'emploi et les rémunérations.

Une réduction de la durée légale du travail aura des effets différents sur les heures travaillées et l'emploi selon que la durée du travail effective est inférieure, égale ou supérieure à la durée légale.

- Si la durée effective est inférieure à la durée légale, la réduction de la durée du travail n'a bien évidemment aucun impact.
- Si la durée effective est égale à la durée légale, la réduction de la durée du travail conduit à une diminution de la durée travaillée d'un même montant, dont les conséquences sur l'emploi s'analysent comme dans le tableau 1 ci-dessus. L'impact sur l'emploi est donc ambigu, il dépend de la compensation salariale, des gains de productivité du travail et de l'évolution de la durée d'utilisation du capital.
- Si l'entreprise utilise déjà des heures supplémentaires avant que la durée légale du travail ne soit réduite, la réduction de la durée légale se traduit par un *accroissement* du temps de

³⁸ Ce qui exclut une modification des prélèvements obligatoires, puisqu'une modification de ce type correspond à un transfert à un tiers (par exemple l'Etat ou les caisses de la sécurité sociale). Cette question sera examinée par la suite.

³⁹ Si w désigne le nouveau taux horaire de base, on doit avoir $35w + 4 \cdot (1,25w) = 500$, et donc $w = 500/40 = 12,5$.

⁴⁰ Voir Cahuc et Zylberberg, 2004, chapitres 5 et 7.

⁴¹ Voir Cahuc et Zylberberg, 2004, chapitre 5.

travail à salaire horaire inchangé. Ce résultat, *a priori* étonnant, est un résultat classique en économie du travail, connu depuis les années 1960⁴². Il tient au fait qu'une réduction de la durée du travail accroît le coût de chaque travailleur par l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires payées à un taux majoré, mais ne change pas le coût marginal de l'heure travaillée. Ainsi, comme le coût d'un travailleur s'accroît par rapport au coût marginal de l'heure travaillée, l'entreprise a intérêt, pour maximiser son profit, à augmenter la durée du travail et à diminuer, en contrepartie, l'emploi. Dans ce cas, la réduction de la durée légale du travail est systématiquement défavorable à l'emploi.

Une augmentation du taux de majoration des heures supplémentaires entraîne une diminution du volume des heures supplémentaires et une substitution des hommes aux heures de travail favorable à l'emploi. Cet effet favorable est néanmoins contrebalancé par un accroissement du coût global du travail. En théorie, l'impact sur l'emploi d'une hausse du taux de majoration des heures supplémentaires est donc ambigu, il dépend de la technologie des entreprises et de la sensibilité de la demande par rapport au prix de leurs produits. Empiriquement, la connaissance des ordres de grandeur sur les différents paramètres technologiques et de demande ne permet pas de déterminer avec certitude l'effet sur l'emploi. Accroître le coût des heures supplémentaires n'est donc pas une stratégie fiable pour augmenter l'emploi.

Fiscalité des heures supplémentaires et emploi

À la différence de la durée légale et des taux de majoration des heures supplémentaires, la fiscalité des heures supplémentaires peut affecter la durée du travail, les rémunérations et l'emploi même pour les salariés rémunérés au-delà du salaire minimum.

À tout instant, l'ensemble des travailleurs comporte quatre catégories : ceux qui effectuent des heures supplémentaires, ceux qui n'en font pas, les chômeurs et les inactifs. Pour ceux qui effectuent des heures supplémentaires, une baisse de la fiscalité pesant sur ces dernières devrait les inciter à en faire encore plus. En admettant que ces travailleurs soient payés selon leur productivité marginale et que les ressources nécessaires au financement de cette baisse de la fiscalité ne viennent pas annuler les gains salariaux de ces travailleurs, ils devraient alors bénéficier d'une hausse de leur pouvoir d'achat. L'impact sur l'emploi et les salaires est ambigu, car il résulte d'effets qui jouent en sens opposés. L'accroissement de la durée du travail incite les entreprises à substituer des heures de travail aux hommes, ce qui est défavorable à l'emploi. En revanche, la réduction du coût du travail consécutif à l'allègement des prélèvements est favorable à l'emploi. L'effet global sur l'emploi d'une baisse de la fiscalité sur les heures supplémentaires est donc *a priori* ambigu ; il dépend des contraintes technologiques et de la sensibilité de la demande des biens produits à leur prix.

Pour les travailleurs qui n'effectuent pas d'heures supplémentaires, la baisse de la fiscalité portant sur celles-ci ne les touche pas, mais la nécessité de combler la perte pour les finances publiques risque de peser sur leur pouvoir d'achat via des prélèvements obligatoires supplémentaires. En rendant ainsi moins attractifs les revenus du travail par rapport aux revenus de transferts, cette nécessité risque aussi de moins inciter certains chômeurs ou inactifs à retourner vers l'emploi, voire à pousser certains salariés marginalement attachés à l'emploi vers l'inactivité. Ces enchaînements ne sont donc pas favorables à l'emploi.

Jusque-là, nous avons supposé que la nécessité de financer les pertes de recettes publiques était supportée par un prélèvement sur les revenus du travail. On pourrait imaginer que ce financement se réalise grâce à un prélèvement sur les revenus du capital. L'effet de court terme

⁴² Voir Rosen (1968) et Calmfors et Hoel (1988).

sur l'emploi est similaire à celui d'un allègement non financé, il est donc a priori plutôt favorable aux embauches, mais, à long terme, il est bien connu que le financement sur le revenu du capital est moins favorable à l'emploi qu'un financement sur le revenu du travail⁴³.

Mis bout à bout, les effets sur l'emploi d'une baisse de la fiscalité des heures supplémentaires restent ambigus et ne peuvent être de très grande ampleur. Il y a donc vraisemblablement peu à attendre en matière de création d'emplois d'un allègement des prélèvements obligatoires sur les heures supplémentaires.

D'autre part, on ne peut exclure qu'une baisse de la fiscalité sur les heures supplémentaires conduise à des comportements opportunistes pouvant même, à terme, diminuer drastiquement les recettes publiques. Ainsi, un employeur et son salarié pourraient conjointement gagner à abaisser le taux de salaire des heures normales et à déclarer fictivement un grand nombre d'heures supplémentaires (ce qui est très difficilement contrôlable) afin de bénéficier des baisses fiscales. En effet, lorsqu'il s'agira d'accroître les salaires mensuels, salariés et employeurs auront aussi intérêt à intégrer dans la durée du travail des temps de pause, de transport, où des heures de travail réalisées à la maison plutôt qu'augmenter les salaires horaires. Sauf à faire suivre 24 heures sur 24 chaque salarié par un inspecteur du travail, il sera très difficile de repérer les situations où de tels changements sont justifiés dès lors que les employeurs et les salariés les acceptent d'un commun accord. De telles difficultés peuvent être partiellement surmontées en limitant les possibilités de contournement par voie légale. Par exemple en imposant des restrictions sur les possibilités d'intégration du temps de transport, des temps de pause ou des temps de travail à domicile. Mais le prix à payer sera une complexité accrue du code du travail et la multiplication des recours juridiques. Si les heures supplémentaires fictives se multiplient, le risque d'un dérapage des finances publiques est réel.

Ce rapide tour d'horizon des analyses de l'influence de la réglementation du temps de travail sur l'emploi aboutit aux conclusions suivantes :

- Aucun élément théorique ne permet de penser qu'une réduction du temps de travail, qu'elle soit mise en œuvre grâce à une baisse de la durée maximale autorisée, par une réduction de la durée légale ou par une hausse du taux de majoration des heures supplémentaires, puisse être systématiquement favorable à l'emploi.
- Un allègement de la fiscalité sur les heures supplémentaires a aussi un impact ambigu sur l'emploi. De plus, il présente l'inconvénient de susciter des comportements opportunistes qui peuvent le rendre très coûteux pour les finances publiques.

3.2.3. Travail du dimanche et emploi

Nous avons souligné, dans la section précédente, que l'interdiction du travail le dimanche pouvait être justifiée par le souci de coordonner les emplois du temps des salariés. Cela explique probablement que le principe de l'interdiction du travail le dimanche ne soit pas sérieusement remis en cause. Néanmoins, dans certains secteurs, notamment dans le commerce de détail, cette interdiction ne satisfait pas l'ensemble des consommateurs (voir les sondages évoqués dans la partie 2.2). Par ailleurs, la peur que l'extension des horaires d'ouverture des magasins puisse détruire des emplois dans le « petit » commerce constitue un motif majeur à son opposition. Plus précisément, il est souvent avancé qu'une telle extension se ferait au bénéfice des magasins de la

⁴³ Voir par exemple, Cahuc (2003).

⁴⁸ Schank (2006) trouve aussi que la compensation salariale a été totale.

En réalité, l'analyse économique indique qu'une extension des horaires d'ouverture des commerces a des effets sur l'emploi global qui peuvent jouer en sens opposés :

l'emploi par rapport à $\mathcal{A}$ et de la demande par rapport à P . On constate donc qu'un accroissement de la productivité du travail d'un secteur se traduit par une diminution de l'emploi si l'élasticité de la demande de bien est plus petite que l'unité et par un accroissement dans le cas contraire.

Après ce tour d'horizon des principaux enseignements de l'analyse économique portant sur les effets de la réglementation du temps de travail, il convient de se tourner vers les études empiriques pour voir comment ces enseignements sont validés ou invalidés par les données à notre disposition. Il y a eu, dans ce domaine, d'importants progrès des connaissances depuis une dizaine d'années, grâce à l'exploitation de bases de données couvrant des dizaines de milliers d'observations sur les réactions de l'emploi consécutives à des modifications de la réglementation du temps de travail, non seulement en France, mais aussi en Allemagne, au Canada et aux Etats-Unis. Les études empiriques confirment les conclusions de l'analyse économique : les réductions de la durée légale du travail et les modifications du taux de majoration des heures supplémentaires n'ont pas d'effet significatif sur l'emploi. Cela ne signifie pas que les lois Aubry, qui ont institué le passage aux 35 heures, n'ont pas créé d'emploi. Les études empiriques montrent d'ailleurs qu'elles ont en créé en assez grand nombre, mais vraisemblablement grâce aux réductions de charges sur les bas salaires et aux gains de productivité induits par la flexibilité accrue du temps de travail. La réduction de la durée légale du travail semble avoir eu un impact marginal sur l'emploi, de signe indéterminé.

3.3.1 La réduction de la durée légale

Les réductions de la durée conventionnelle du travail en Allemagne

45

accords signés prévoyaient généralement une flexibilité accrue des horaires, bien qu'il semble que cette possibilité ait été peu utilisée par les entreprises.

La variabilité des durées conventionnelles constitue une précieuse source d'information pour évaluer les conséquences des mesures de réduction de la durée légale du travail sur les heures effectivement travaillées, les salaires et l'emploi. Jennifer Hunt (1999) s'est livrée à cet exercice d'évaluation en utilisant des données individuelles d'entreprises couvrant la période 1984-1994. Les résultats sont reproduits dans le Tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3 : Impact d'une réduction de 1% de la durée du travail en Allemagne

Impact d'une réduction de 1% de la durée conventionnelle du travail	
Sur la durée effective	-0,8% à -1%
Sur le salaire mensuel	0%
Sur l'emploi	0%

Source : Hunt (1999)

On constate que la durée effective du travail décroît dans une proportion similaire à celle de la durée conventionnelle. En revanche, il n'y a aucun effet significatif ni sur le salaire mensuel – la compensation salariale est donc totale – ni sur le niveau global de l'emploi (certaines estimations aboutissent même à un impact significativement négatif sur l'emploi masculin). En d'autres termes, les diminutions de la durée conventionnelle du travail négociées entre les partenaires sociaux se sont réalisées avec une compensation salariale mensuelle à peu près totale⁴⁸ et sans effet positif, ni permanent ni transitoire, sur l'emploi, alors que l'objectif initial des négociations sur la durée du travail était pourtant le partage du travail et donc la créations d'emplois.

Le passage aux 40 heures dans la province du Québec

Entre octobre 1997 et octobre 2000, la province du Québec a progressivement réduit sa durée légale de travail de 44 heures hebdomadaires à 40 heures. Au-delà de la durée légale, un taux de majoration de 50% s'applique aux heures supplémentaires. Là encore, la motivation explicite de cette baisse de la durée légale était la création d'emplois⁴⁹. Une limitation importante de la nouvelle législation est qu'elle ne s'applique qu'aux travailleurs payés sur une base horaire et qui ne sont pas couverts par une convention collective. Ces travailleurs représentent environ 30% de l'emploi salarié de la province du Québec et leurs horaires de travail sont, en moyenne, déjà de 40 heures (et parfois moins). A priori l'effet sur l'emploi agrégé dans la province ne devrait donc pas être très différent de zéro, cependant en comparant les changements dans les heures travaillées dans certains secteurs ou certaines zones de la province où la réduction de la durée légale s'avère vraiment contraignante, il devient possible d'identifier les effets potentiels du partage de travail comme stratégie de création d'emplois.

D'une certaine manière, cette expérience québécoise est un meilleur test que les expériences allemandes ou françaises. En premier lieu, la législation ne prévoit, ni ne suggère, d'ajuster le taux du salaire horaire afin que les travailleurs ne subissent pas de perte de pouvoir d'achat. En second lieu, les travailleurs concernés par la nouvelle loi sont très majoritairement non qualifiés avec des taux de chômage relatifs élevés. Ils sont en principe facilement

⁴⁹ En 1996, le premier ministre du Québec, Lucien Bouchard, a réuni le gouvernement et les représentants du patronnat et des salariés afin de trouver les moyens de stimuler la création d'emplois. Le résultat le plus significatif de ces rencontres fut la réduction de la durée légale de 44 à 40 heures. De cette initiative, il était attendu la création de 15 000 emplois avec l'idée qu'en cas de succès le temps de travail serait encore réduit.

substituables aux heures (pour cette catégorie de travailleurs les coûts fixes sont faibles) et les emplois non qualifiés potentiellement créés peuvent être facilement occupés par des chômeurs. Il s'agit donc d'un groupe « idéal » pour tester les effets d'une mesure de partage du travail.

L'étude de Mikal Skuterud (2006) prend comme groupes de contrôle, les travailleurs dans la province de l'Ontario ayant les mêmes caractéristiques que les travailleurs québécois concernés par la réduction et de la durée légale et les salariés mensualisés de la province de Québec. L'auteur estime que la réduction de la durée légale a entraîné une baisse importante de la durée hebdomadaire effective, de l'ordre de 20%, parmi les travailleurs du groupe test qui travaillaient au moins 40 heures par semaine. Cette baisse concerne surtout les personnes qui faisaient des heures supplémentaires au-delà des 44 heures. L'étude de Skuterud ne fait ressortir aucun impact de la mesure de réduction de la durée légale sur l'emploi. Même dans les zones où les secteurs dans lesquels les heures travaillées ont baissé de façon importante, on ne discerne aucun effet significatif sur l'emploi. Ces résultats rappellent fortement ceux obtenus par Hunt (1999) sur l'Allemagne : pour les personnes qui travaillaient entre 40 et 44 heures par semaine, il y a eu une compensation salariale, partielle ou totale, et pas d'effet sur l'emploi. Cette étude montre aussi que les personnes qui travaillaient plus de 44 heures ont vu le salaire d'une heure légale *baïsser*, ce qui est cohérent avec la conclusion de l'analyse économique selon laquelle le coût de l'heure normale est susceptible de diminuer quand le coût de l'heure supplémentaire augmente.

France 1982 : de 40 à 39 heures

Bruno Crépon et Francis Kramarz (2002) ont exploité l'Enquête Emploi de l'Insee pour évaluer l'impact du passage de 40 à 39 heures de la durée légale hebdomadaire du travail en France instaurée par la loi du 1er février 1982. Le gouvernement « recommandait » que la compensation salariale soit totale : la rémunération des 39 heures ne devait pas être inférieure à celle des 40 heures. Pour les salariés payés au Smic, le salaire horaire fut modifié afin de garantir le même salaire mensuel après le passage à 39 heures. En pratique, la compensation salariale fut totale pour plus de 90% des salariés.

L'étude de Crépon et Kramarz s'inspire aussi de la méthodologie des expériences naturelles. Plus précisément, elle compare les taux de perte d'emplois des salariés qui travaillaient de 36 à 39 heures avant 1982 – ces salariés ne sont pas a priori concernés par la baisse de la durée légale du travail, ils forment le groupe de contrôle – avec ceux qui travaillaient exactement 40 heures – ils forment le groupe test. Crépon et Kramarz estiment que la réduction hebdomadaire du travail en 1981 a entraîné une différence de taux de perte d'emplois entre ces deux groupes qui varie dans une fourchette allant de 2,6% à 3,9%. Cela signifie que les travailleurs directement affectés par la réduction de la durée légale entre 1981 et 1982 ont eu une probabilité *plus grande* de perdre leur emploi que ceux dont la durée du travail était en dessous de 39 heures en 1981. Crépon et Kramarz trouvent aussi que cet effet est plus marqué pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum (dont la compensation salariale a été totale), pour lesquels l'impact est d'environ 5%. Ces accroissements de la probabilité de perte d'emploi dus à la baisse de la durée légale auraient pu être compensés par des embauches plus nombreuses. Il ne semble pas que ce fût le cas, puisque que Crépon et Kramarz soulignent aussi que, pour les employés à bas salaires, les destructions d'emplois ont dépassé les créations d'emplois d'environ 8%.

France 1998-2002 : le passage aux 35 heures

En France, le passage aux 35 heures a été encadré par trois lois successives qui sont présentées plus en détails dans l'Annexe. La loi du 11 juin 1996 (dite Robien) prévoyait des allègements de cotisations sociales proportionnelles au salaire, accordés pour une période de 7 ans, incitant les entreprises à créer des emplois (ou à ne pas en détruire si des licenciements

économiques étaient prévus) en échange d'une baisse de la durée du travail. La loi du 13 juin 1998 (dite Aubry I) fixe la durée légale hebdomadaire à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Dans sa version dite « offensive », elle propose aussi des subventions aux entreprises qui s'engagent à augmenter, avant la date prévue du passage aux 35 heures, leurs effectifs d'au moins 6% en réduisant le temps de travail de 10%. Dans sa version « défensive », cette loi prévoit des subventions pour les entreprises qui diminuent leur temps de travail et renoncent à détruire des emplois alors que des licenciements économiques étaient prévus. La loi du 19 janvier 2000 (dite Aubry II) confirme la réduction de la durée légale à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés et institue de nouvelles aides et baisses de cotisations sociales (aides dites structurelles) mais qui ne sont plus liées à un minimum de créations d'emplois.

Matthieu Bunel (2004) a étudié les différences dans les créations d'emplois entre les entreprises ayant signé un accord « Robien » ou « Aubry I », et qui ont donc bénéficié des subventions, et les entreprises passées aux 35 heures sans aide spécifique. En s'appuyant sur une enquête réalisée par la Dares et l'institut BVA auprès de 977 chefs d'entreprises de plus de 5 salariés, il montre que les effectifs des établissements ayant bénéficié des aides incitatives ont augmenté de plus de 10% contre 4% pour les autres. En estimant un modèle de sélection endogène, il trouve que cet écart s'explique par l'évolution du coût du travail, celle des gains de productivité et par les modalités de mise en œuvre de la RTT, en particulier l'ampleur de la variation du temps de travail. Cette étude, et quelques autres⁵⁰, créditent les lois Robien et Aubry d'un succès appréciable sur le front de l'emploi, mais sans dégager précisément les éléments de ces lois (la baisse de la durée légale, les diverses aides et subventions) ou leurs conséquences (modération salariale, réorganisation du processus productif) qui ont le plus contribué à la hausse de l'emploi.

Raphaël De Coninck (2004) aboutit à la conclusion que la réduction de la durée légale n'est pas responsable de ces créations d'emplois. Il exploite le fait qu'en 2000 la durée légale du travail est passée de 39 heures à 35 heures uniquement pour les entreprises ayant au moins 20 salariés. Il compare alors l'évolution de l'emploi entre 2000 et 2001 des entreprises ayant juste au-dessus de 20 salariés (obligées de réduire leur durée légale) à celles ayant moins de 20 salariés (pas encore concernées par la loi). La méthode de De Coninck consiste donc à comparer les performances d'un groupe « traité », à qui les 35 heures ont été imposées en 2000 et 2001, à celles d'un groupe de contrôle « non traité », dont la durée légale du travail est restée égale à 39 heures sur cette période. Cette approche présente l'avantage d'identifier simplement l'impact de la réduction du temps de travail en évitant de le confondre avec celui des aides financières dont bénéficiaient les entreprises qui réduisaient leur durée du travail à 35 heures. De Coninck trouve que l'emploi dans les entreprises obligées de passer aux 35 heures a cru *moins vite* que dans les autres restées à 39 heures⁵¹. Il attribue ce résultat au maintien du salaire hebdomadaire dans les firmes passées aux 35 heures. La hausse du coût du travail aurait ainsi réduit la profitabilité de ces dernières.

Comment les lois Aubry ont créé des emplois

⁵⁰ Voir par exemple, Fiore *et al.* (2000) et Bunel et Jugnot (2003). L'article de Gubian *et al.* (2004) donne un panorama exhaustif de ces études. En appliquant un taux de création d'emplois nets de 6% pour les entreprises bénéficiaires de dispositifs incitatifs et un taux de 3% pour les entreprises passées aux 35 heures sans ces dispositifs, cet article aboutit au chiffre de 350 000 emplois créés par les lois Aubry entre 1998 et 2002.

⁵¹ Estevao et Sa (2006) se livrent à un exercice de comparaison entre deux groupes de firmes proche de celui réalisé par De Coninck, ils trouvent que l'emploi agrégé n'a pas été affecté par la réduction du temps de travail mais qu'il y a eu d'importants mouvements de main-d'œuvre de sorte que l'emploi dans les firmes passées aux 35 heures aurait diminué.

Dans une contribution récente, Crépon et Kramarz (2006) ont tenté de mieux expliciter les mécanismes permettant d'expliquer les performances économiques des entreprises françaises confrontées aux diverses lois successives devant amener la durée légale du travail aux 35 heures hebdomadaires⁵². Ils utilisent les données fiscales issues du BRN (Bénéfice Réel Normal) qui couvrent toutes les entreprises privées de plus de 20 salariés qu'ils complètent avec une autre source exhaustive, les Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS). Ils distinguent 5 groupes d'entreprises.

- « Aubry I » : ce sont les entreprises dites *offensives* de la première loi Aubry.
- « Aubry II précurseur » : ce groupe comprend les entreprises qui sont passées aux 35 heures avant janvier 2000 sans demander de subventions, elles n'avaient donc aucune obligation de créations d'emplois. Néanmoins, elles ont reçu les aides « structurelles » à partir de janvier 2000.
- « Aubry II » : il s'agit des entreprises qui sont passées aux 35 heures après janvier 2000, elles ont reçu les aides structurelles à partir de cette date sans avoir besoin de créer des emplois.
- « Autres » : cette catégorie regroupe les entreprises qui ont conclu des accords de réduction du temps de travail sans recevoir de subventions car, par exemple, elles avaient décidé de ne pas les réclamer.
- « 39 heures » : il s'agit des entreprises qui, à la fin de l'année 2000, étaient encore restées à 39 heures et qui payent donc des heures supplémentaires à leurs salariés. Ces entreprises servent de groupe de référence.

En contrôlant avec un grand nombre de variables (taille, proportions de qualifiés et non qualifiés, proportion d'hommes et de femmes, âge des salariés, etc.) qui a priori auraient pu avoir une influence sur les décisions des entreprises de se trouver dans un de ces groupes, Crépon et Kramarz comparent les performances des 4 premiers groupes d'entreprises qui, selon des modalités et un calendrier différents, sont passées aux 35 heures avec les entreprises restées à 39 heures à la fin de l'année 2000 et qui forment donc le groupe de référence. Les principaux résultats sont résumés dans les deux tableaux suivants.

Tableau 4 : le passage aux 35 heures, 1997-2003

	Valeur Ajoutée	Emploi	Coût du travail	Productivité du travail	Productivité Globale des facteurs
Aubry I	0.108	0.171	-0.072	-0.063	-0.038
Aubry II pr	0.082	0.113	-0.070	-0.030	-0.001
Aubry II	0.056	0.104	-0.047	-0.048	-0.036
Autres	0.017	0.026	-0.014	-0.009	-0.002

Source : Crépon et Kramarz (2006).

⁵² Cette étude précise un grand nombre de résultats établis précédemment dans Crépon *et al.* (2004).

Tableau 5 : le passage aux 35 heures, 1997-2000

	Valeur Ajoutée	Emploi	Coût du travail	Productivité du travail	Productivité Globale des facteurs
Aubry I	0.051	0.105	-0.066	-0.053	-0.034
Aubry II pr	0.016	0.052	-0.056	-0.036	-0.021
Aubry II	0.035	0.052	-0.023	-0.017	-0.011
Autres	0.010	0.024	-0.014	-0.014	-0.010

Source : Crépon et Kramarz (2006).

Ces deux tableaux explicitent les principaux résultats de cette étude à la fois sur une période relativement longue (1997-2003) et sur une période plus courte (1997-2000). Les chiffres apparaissant dans ces tableaux représentent les différences entre le début et la fin des grandeurs correspondantes rapportées au groupe de référence⁵³. Par exemple, le nombre 0.108 apparaissant dans la case en haut à gauche du Tableau 4 signifie qu'en moyenne la valeur ajoutée des entreprises du groupe « Aubry I » a augmenté de 10,8% de plus que les entreprises restées à 39 heures entre 1997 et 2003.

Sur la période 1997-2000, le Tableau 5 montre que la valeur ajoutée a augmenté pour tous les groupes d'entreprises qui ont signé un accord de réduction du temps de travail (relativement au groupe de référence qui n'a donc signé aucun accord de ce type). En même temps, la croissance de l'emploi a été forte tandis que le coût du travail par tête baissait. La productivité du travail et la productivité globale des facteurs ont également diminué toutes les deux (toujours par rapport au groupe de référence). Au vu de ces chiffres, une explication de type « classique », faisant jouer un rôle central aux coût du travail et à la productivité, apparaît vraisemblable pour comprendre ces hausses de l'emploi.

En premier lieu, il faut identifier les sources de la diminution du coût du travail. Celle-ci résulte à la fois des modérations négociées de rémunération (Crépon et Kramarz montrent effectivement que le salaire moyen a moins augmenté dans les entreprises ayant signé des accords de réduction de travail que dans celles restées aux 39 heures) et des diverses aides et baisses de cotisations sociales accordées par les deux lois Aubry. Pour ce qui touche aux mouvements de la productivité, les effets de la réduction du temps de travail sur cette variable peuvent être complexes, car la durée du travail joue sur la durée d'utilisation des équipements et les entreprises peuvent réorganiser leurs processus productifs face à une baisse de la durée du travail. L'étude de Crépon et Kramarz trouve que la productivité du travail a diminué, ce qui peut être imputé à un mécanisme de partage du travail : les salariés passés aux 35 heures travaillent moins et donc produisent moins que ceux restés à 39 heures. Les Tableaux 4 et 5 montrent encore que la productivité globale des facteurs a aussi diminué dans des proportions importantes, moins cependant que la productivité du travail, mais ils montrent surtout que la productivité globale des facteurs a *moins baissé* (en valeur absolue) que le coût du travail. Dans une optique classique, les décisions d'embauche vont dépendre du rapport entre le coût du travail et la productivité globale des facteurs. Plus ce rapport est bas, plus il devient rentable pour l'entreprise d'embaucher. Or, relativement aux entreprises restées aux 39 heures, ce rapport a *diminué* pour les entreprises ayant signé des accords de réductions du temps de travail. C'est vraisemblablement pour cette raison que ces dernières ont créé plus d'emplois que les autres. Les résultats sur la période plus longue 1997-2003 résumés dans le Tableau 4 confirment toutes ces conclusions, les effets analysés précédemment ne sont donc pas des effets de court terme.

⁵³ En fait ces chiffres sont des différences de logarithmes. Comme ces chiffres sont de faible grandeur, ils peuvent être assimilés à des différences rapportées au groupe de référence.

En guise de conclusion provisoire, on doit constater qu'aucune étude empirique ne permet de penser qu'une réduction de la durée du travail (non subventionnée) pourrait accroître l'emploi. En revanche, toutes les études accordent une grande importance au coût du travail et à la productivité. A cet égard, c'est vraisemblablement la réduction des cotisations sociales sur les bas salaires et les gains de productivité par heure travaillée induits par la flexibilité accrue du temps de travail qui ont permis aux lois Aubry de créer des emplois. En tant que telle, la baisse de la durée légale de 39 à 35 heures a eu, au mieux, un impact très marginal.

3.3.2. Les effets du taux de majoration des heures supplémentaires

On dispose d'un petit nombre d'études sur la majoration des heures supplémentaires. Elles portent toutes sur des expériences nord américaines. Hamermesh (1993, Tableau 3.11) recense des travaux relativement anciens, fondés uniquement sur de simples régressions, qui suggèrent que les firmes diminuent la durée moyenne du travail et augmentent leur demande de main-d'œuvre face à un renchérissement du coût des heures supplémentaires. Les études plus récentes précisent ces résultats en insistant sur de possibles ajustements du taux de salaire des heures normales.

L'application du Fair Labor Standards Act

La contribution de Costa (2000) est fondée sur une « expérience naturelle ». Cet auteur utilise le fait, qu'aux Etats-Unis, le *Fair Labor Standards Act* (FLSA), édicté en 1938, a institué la durée légale hebdomadaire à 40 heures et a porté le taux de majoration des heures supplémentaires à 50% au-delà de cette durée légale. Mais cette loi n'a pas été appliquée immédiatement partout. Encore aujourd'hui, le taux de couverture du FLSA n'est pas total. En particulier, le commerce de détail s'y est soustrait pendant longtemps alors que le commerce de gros en a immédiatement bénéficié. Or, ces deux secteurs ont des caractéristiques similaires. Cela permet à Costa de supposer que le commerce de détail forme un « groupe de contrôle » dont les performances pourront être comparées à celle du « groupe test » formé par le commerce de gros.

En 1940, la loi n'est pas encore véritablement appliquée et la proportion d'employés travaillant exactement 40 heures est à peu près la même dans les deux secteurs. En 1950, la loi est effective depuis près de 10 ans dans le commerce de gros, mais ne s'applique toujours pas au commerce de détail. Il apparaît que la proportion d'employés travaillant exactement 40 heures progresse très légèrement dans le commerce de détail entre 1940 et 1950 tandis qu'elle augmente considérablement dans le commerce de gros au cours de la même période. Cette étude indique donc, qu'aux Etats-Unis entre les années 1940 et 1950, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires a eu tendance à diminuer la durée du travail. Mais ce résultat global masque des mouvements divergents selon les possibilités d'ajustement du taux de salaire des heures normales.

Ainsi, cette même étude trouve que les employeurs ont réagi à l'instauration du FLSA en *baissant* le taux de salaire des heures normales, mais sans effacer totalement le surcoût des heures supplémentaires. Dans les Etats du sud où les clauses portant sur le salaire minimum étaient plus contraignantes pour les employeurs que dans les états du nord, le salaire moyen a nettement plus augmenté après l'instauration du FLSA que dans les Etats du nord et la baisse des heures travaillées y a été plus grande. Point important, cette étude de Costa (2000) trouve aussi que l'introduction du FLSA a eu peu d'effets sur le volume global de l'emploi. Le mécanisme de « partage du travail » qui était une des motivations principales à la mise en œuvre du FLSA ne semble donc pas avoir joué son rôle.

Un travail plus récent de Trejo (2003) s'inspire d'une méthodologie proche en exploitant les variations dans le taux de couverture du FLSA, et donc dans le taux de couverture du taux de

majoration des heures supplémentaires, ayant eu lieu entre 1970 et 1989. Au cours de cette période, le nombre d'employés couverts par le FLSA et qui devaient donc être payés 50% de plus pour chaque heure effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire de 40 heures s'est considérablement accru dans 5 branches particulières (dont le transport et le commerce de détail). Or, les recensions statistiques ne trouvent aucun effet apparent sur l'utilisation des heures supplémentaires. L'analyse économétrique menée par Trejo confirme cette constatation. Il ne trouve aucun effet significatif, ni sur le pourcentage de travailleurs faisant des heures supplémentaires, ni sur le volume global des heures supplémentaires⁵⁴. Il explique ce résultat, a priori étonnant, par la baisse du salaire des heures normales qui serait venue compenser la hausse du coût des heures supplémentaires.

Une expérience naturelle en Californie

L'analyse de Hamermesh et Trejo (2000), fondée sur une autre expérience naturelle résultant d'un accroissement du coût des horaires de travail dépassant 8 heures par jour en Californie en 1980, corrobore certains résultats de l'étude de Costa. Dans cette expérience, la hausse du coût de l'heure supplémentaire ne touche que les hommes, car les femmes de cet Etat bénéficient de cette législation depuis 1913. A l'aide de deux vagues de l'enquête du *Current Population Survey* (CPS), 1973 et 1975, Hamermesh et Trejo sont en mesure d'apprécier les effets du changement de législation sur les hommes en Californie relativement à la situation des hommes travaillant dans les Etats sans réglementation sur les heures supplémentaires. Ils trouvent, qu'après la mise en application de cette loi en Californie, le pourcentage d'hommes travaillant plus de 8 heures par jour a baissé comparativement à ce qui est arrivé dans les autres Etats. En revanche, chez les femmes de Californie, qui constituent le groupe de contrôle puisqu'elles ne sont pas touchées par la nouvelle législation, les heures travaillées journalières ont augmenté comme partout ailleurs. Il faut noter que ces résultats concernent des *proportions*, en revanche ils ne donnent aucune indication sur l'évolution absolue de l'emploi global.

Les travaux empiriques sur les heures supplémentaires indiquent qu'un accroissement du taux de majoration de ces dernières provoque généralement un ajustement à la baisse de la rémunération d'une heure normale. Cette réduction du salaire horaire normal peut aller jusqu'à neutraliser l'accroissement du taux de majoration des heures et finalement maintenir constant le coût global du travail. Il n'y a alors aucun effet, ni sur les heures travaillées, ni sur les rémunérations, ni sur l'emploi. La baisse de la rémunération des heures normales peut être néanmoins contrecarrée par l'existence d'un salaire minimum. Pour les employés rémunérés au salaire minimum, la majoration des heures supplémentaires se traduit par une diminution des heures de travail. Au total, aucune étude existante ne trouve d'effet positif sur l'emploi d'une variation du taux de majoration des heures supplémentaires.

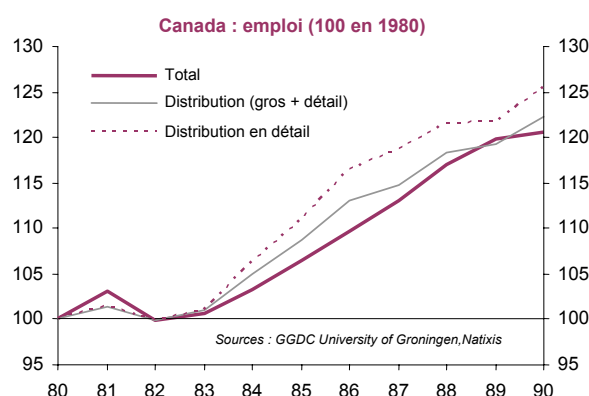
3.3.3. L'ouverture des commerces le dimanche

Les études empiriques sur les conséquences de l'extension des horaires d'ouverture des commerces sont relativement rares. On dispose de quelques études portant sur des expériences étrangères. Leur méthodologie commune est peu ou prou d'étudier les effets d'un changement de la législation en comparant les performances économiques, en particulier en termes d'emplois, de zones ou de secteurs où le changement a été significatif avec des zones ou des secteurs où le changement n'a pas encore eu lieu ou a été de faible ampleur.

⁵⁴ Johnson (2003) parvient à des conclusions analogues pour les administrations locales aux Etats-Unis. Il montre que l'extension du FLSA à ce secteur n'y a pas réduit l'usage des heures supplémentaires malgré le renchérissement de 50% de ces dernières.

L'abandon de la « Loi sur le dimanche » au Canada

Jusqu'en 1985, le Canada vivait sous la *Loi sur le dimanche* (*Lord's day act* dans les provinces anglophones) qui faisait du dimanche le jour de repos de la semaine. Mais, en 1985, la Cour Suprême a jugé que cette loi était inconstitutionnelle au motif qu'elle violait le principe de liberté de conscience et de religion inscrit dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. A partir de cette date débute un processus de dérégulation de l'ouverture des commerces qui se stabilise en 1993. A titre d'illustration, le graphique ci-dessous retrace l'évolution de l'emploi au Canada entre 1980 et 1990.



On constate que sur cette période l'emploi dans le commerce de détail a augmenté plus vite que l'emploi total et même plus vite que l'emploi dans tout le secteur de la distribution (gros + détail). Il y a là une présomption favorable en termes d'emploi à l'extension de l'ouverture des commerces le dimanche qui doit être étayée par une analyse économétrique plus précise. Tel est précisément l'objet de la contribution de Mikal Skuterud (2005). Cette contribution s'appuie sur le fait que chaque province a eu toute latitude pour promouvoir sa propre législation sur le travail du dimanche. En 1993, le processus de dérégulation semble stabilisé en une mosaïque de législations allant, selon les provinces, d'une sévère restriction à l'ouverture des commerces le dimanche jusqu'à la totale liberté. Au sein d'une même province, des réglementations municipales différentes sur certains types de commerce compliquent encore cette mosaïque. Mikal Skuterud (2005) a exploité ces différences dans les dates et les modalités de la mise en œuvre des législations portant sur l'ouverture des commerces le dimanche pour apprécier l'effet de la dérégulation sur l'emploi et les heures de travail.

Ses résultats indiquent que l'ouverture du dimanche s'est traduite principalement par une hausse de l'emploi tandis que la durée hebdomadaire de travail ne variait pratiquement pas. Sur l'ensemble du territoire canadien, Mikal Skuterud estime que les possibilités d'ouverture des commerces de détail le dimanche ont entraîné un accroissement de l'emploi dans ce secteur de l'ordre de 3,1%, mais la hausse de l'emploi a pu être plus importante (jusqu'à 12%) dans certaines provinces les moins sévères sur de telles ouvertures. Il est intéressant de noter que, selon cette étude, ces gains en emploi ne proviennent pas d'un accroissement du volume des ventes qui a, en moyenne, peu varié malgré la plus longue ouverture des magasins. Ce constat incite à penser que l'extension des horaires d'ouverture, même s'il se fait à volume de vente constant, ne se concrétise pas (en tous les cas dans cette expérience canadienne), par un accroissement des heures travaillées par employé. L'extension des horaires d'ouverture débouche plutôt sur des embauches supplémentaires en particulier par le canal de contrats à temps partiel.

La même étude montre que la productivité du travail a eu tendance à baisser avec l'extension de l'ouverture des commerces le dimanche. Cette étude trouve aussi que la hausse de l'emploi a été plus importante dans les magasins généralistes que dans les magasins spécialisés.

Les « blue laws » aux Etats-Unis

Aux Etats-Unis, les lois concernant la restriction du commerce le dimanche (les « blue laws⁵⁵ ») ont en principe été abolies il y a plus de trente ans. Mais en pratique l'abolition de ces lois ne s'est pas faite partout avec la même vitesse et avec la même ampleur. La décision de conserver ou de supprimer tout ou partie d'une *blue law* appartient aux autorités locales. Elle dépend donc, entre autres, de caractéristiques religieuses, culturelles, politiques et de la puissance de divers groupes de pression. Aujourd'hui, des contraintes sur l'ouverture des commerces, plus ou moins sévères selon les états et/ou le type de magasins, existent toujours. Michael Burda et Philippe Weil (2005) ont exploité ces différences dans l'application de la législation selon les Etats et les commerces sur la période 1969-1993 afin d'estimer les effets sur l'emploi dans le commerce de détail de la suppression des « blue laws ».

Les estimations auxquelles parviennent ces auteurs indiquent que l'existence d'une régulation à l'ouverture des commerces de détail le dimanche a des effets négatifs significatifs forts sur l'emploi. Elle coûterait entre 2% et 6% d'emplois dans ce secteur ce qui est cohérent avec les ordres de grandeur trouvés par Skuterud (2005) sur le Canada rappelés auparavant. Bien que la question du type d'emploi créé par les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche n'ait pas été explicitement étudiée, pour les auteurs il ne fait guère de doute que l'accroissement de l'emploi concerne principalement des postes « flexibles ». Ils font remarquer que le commerce de détail aux Etats-Unis a la plus grande part d'employés à temps partiel de tous les secteurs et la liberté d'ouvrir les magasins le dimanche n'est vraisemblablement pas étrangère à ce constat.

Les effets sur les salaires globaux sont, en règle générale, de faible ampleur. Par exemple, il est estimé qu'un employé du commerce de détail vivant dans un Etat où la régulation est très sévère gagne 5% de moins par semaine qu'un employé identique dans un Etat sans aucune régulation, mais il y travaille en moyenne une demie heure de moins que dans un Etat non régulé. L'effet net sur le salaire (à durée de travail constante) serait donc faiblement négatif.

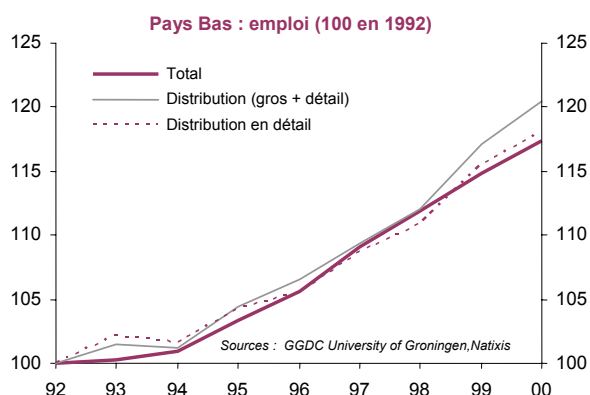
L'étude de Burda et Weil trouve aussi que la dérégulation à l'ouverture des commerces le dimanche a un effet positif de faible ampleur sur la productivité. De plus longs horaires d'ouverture auraient donc plutôt tendance à augmenter la productivité moyenne du magasin représentatif. Il faut noter que Skuterud (2005) avait fait le constat inverse sur le Canada à la suite de la dérégulation des horaires d'ouverture des commerces. On ne peut donc parler de consensus pour ce qui concerne l'effet de la dérégulation sur la productivité. On ne peut pas non plus parler de consensus quant aux effets de la dérégulation de l'ouverture des commerces sur les prix. Ainsi, Burda et Weil ne trouvent pas d'effet significatif d'une telle mesure sur les prix des produits, tandis que Tanguay *et al.* (1995) ont estimé que les prix avaient augmenté dans les grandes surfaces au Québec après la dérégulation de l'ouverture des commerces le dimanche.

La loi de 1996 aux Pays-Bas

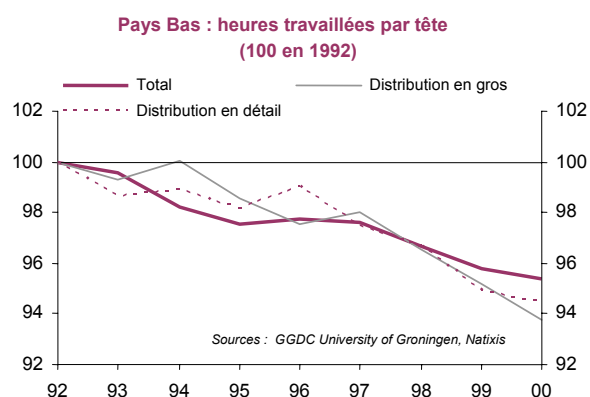
Aux Pays-Bas, jusqu'en 1996, les commerces n'avaient le droit d'être ouverts ni le dimanche après-midi ni après 18 heures, à l'exception d'un jour dans la semaine où ils pouvaient rester ouverts jusqu'à 21 heures. A partir de 1996, la loi a autorisé les boutiques à ouvrir le dimanche après-midi et jusqu'à 22 heures les jours de semaine. Mais, comme dans les expériences nord américaines, cette loi n'est pas une obligation, les municipalités conservent le droit de l'adapter selon leur volonté. Comme aux Etats-Unis et au Canada, c'est une très grande

⁵⁵ L'origine du terme « blue laws » est ambigu, il est possible qu'il ait un rapport avec la couleur du papier sur lequel elles furent publiées à l'origine.

hétérogénéité des situations qui prévaut aux Pays-Bas où, par exemple, en 2003 il y a toujours 32% des magasins qui sont fermés le dimanche⁵⁶. Sur un plan global, le graphique ci-dessous ne montre pas de différence entre l'évolution de l'emploi dans le commerce de détail et celle de l'emploi total.



A l'échelle de l'ensemble du pays on constate également une hausse des heures travaillées par tête dans la distribution de détail, mais qui ne se prolonge pas comme le montre la figure qui suit.



Il est évidemment difficile de tirer des conclusions précises à partir de ces données globales. L'étude de Jakobsen et Kooreman (2005) apporte quelques éclairages en se fondant sur des données individuelles temporelles. Elle exploite quatre enquêtes très détaillées sur les emplois du temps des ménages portant sur un vaste échantillon de la population. La première enquête a eu lieu en 1995 juste avant la réforme, la seconde en 1997 juste après, puis les deux dernières trois et quatre ans après la réforme, soit en 1999 et 2000. La rupture dans la législation de 1996 permet ainsi d'apprécier les effets de la dérégulation à partir d'une méthodologie où sont comparés des groupes tests avec des groupes témoins.

Cette étude montre que, par rapport à l'année de référence 1995 (juste avant la réforme), la dérégulation intervenue en 1996 aurait fait augmenter la durée moyenne du travail hebdomadaire de 6 minutes en 1997, 46 minutes en 1999 et 30 minutes en 2000. L'étude ne dit pas si cette augmentation du temps de travail s'est traduite par des emplois supplémentaires. Mais pour Burda et Weil (2005), la dérégulation aux Pays-Bas a eu le même effet que l'abolition des « blue laws » aux Etats-Unis, à savoir une forte création d'emplois à temps partiel. On peut d'ailleurs noter que les Pays-Bas ont une très forte proportion d'emplois à temps partiel, en particulier dans les services.

⁵⁶ Dijkgraaf et Gradus (2004) ont cherché à savoir pourquoi aux Pays-Bas les réglementations locales concernant l'ouverture des commerces le dimanche sont en définitives si différentes. Ils montrent que les décisions locales s'expliquent par le nombre d'habitants, la couleur politique et les affiliations religieuses.

Jakobsen et Kooreman (2005) trouvent aussi que le temps moyen hebdomadaire consacré au shopping aurait augmenté de 26 minutes en 1997, 31 minutes en 1999 et 15 minutes en 2000. Ce dernier constat laisse penser qu'une partie de la population se trouvait contrainte dans le temps qu'elle consacrait à faire des courses avant la dérégulation de 1996. L'argument souvent invoqué dans les débats sur l'ouverture des commerces le dimanche et selon lequel les courses du dimanche se substituent simplement à celles faites un autre jour de la semaine, n'est donc pas validé par cette expérience.

En résumé, le petit nombre d'études portant sur les effets de l'ouverture des commerces le dimanche incite à la prudence, mais force est de constater que toutes ces études mettent en évidence un effet positif et significatif de l'extension des horaires d'ouverture des commerces sur l'emploi, compris entre 3 et 5% de l'emploi du secteur. L'impact sur la productivité est beaucoup plus incertain.

4. Préconisations

La législation française du temps de travail est extrêmement complexe. De plus, depuis une décennie, ses changements fréquents limitent sa lisibilité et son applicabilité. C'est essentiellement un objectif de création d'emplois qui a engendré cette complexité et cette instabilité. Or, nous avons montré, à la lumière des travaux empiriques disponibles, que les diminutions de la durée légale du travail, de sa durée maximale, ou des changements des taux de majoration des heures supplémentaires n'ont aucune raison d'accroître l'emploi. En revanche, les travaux empiriques disponibles indiquent que les réglementations qui limitent l'ouverture des commerces le dimanche défavorisent l'emploi.

La réglementation du temps de travail devrait donc revenir à ses véritables objectifs : la protection des salariés et la coordination des emplois du temps. Ce constat conduit à trois recommandations.

4.1. Simplifier drastiquement la réglementation de la durée du travail, des heures supplémentaires et activer la négociation collective

En matière de durée du travail et de majoration des heures supplémentaires, nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins.

D'un côté, les assouplissements progressivement introduits depuis 2003 laissent une très grande marge de manœuvre aux partenaires sociaux. Ces derniers ont toute liberté pour négocier, au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise et de l'établissement, le contingent et le taux de majoration des heures supplémentaires (sous la seule condition de ne pas descendre en dessous du taux plancher égal à 10%). Le dispositif des « heures choisies », qui permet au salarié d'effectuer dans le cadre prévu par une convention ou un accord collectif, des heures supplémentaires au-delà du contingent sans autorisation préalable de l'inspection du travail et sans déclenchement du repos compensateur obligatoire, offre aussi des marges de flexibilité seulement limitées par la durée maximale du travail autorisée. Il en va de même avec les accords de « modulation » qui permettent à la durée du travail de varier tout au long de l'année dans la limite de 1607 heures. Comme nous l'avons vu plus haut, les partenaires sociaux ont commencé à s'emparer timidement de ces marges de flexibilité. Cette orientation ne peut être qu'encouragée dans la mesure où elle permet d'adapter les horaires de travail aux souhaits des salariés en tenant compte des contraintes liées au fonctionnement de chaque entreprise.

D'un autre côté, la réglementation qui s'applique en l'absence de convention ou d'accord collectif est très complexe et contraignante. Sa complexité en rend l'application difficile, comme en témoigne indirectement la sous déclaration des heures supplémentaires à l'enquête ACEMO⁵⁷. La remarque du rapport de Michel de Virville (2004) selon lequel: « *au fil des années, le droit du travail, complexe, changeant et insuffisamment appliqué, est devenu source d'une forte insécurité juridique* » s'applique parfaitement à l'évolution de la réglementation du temps de travail depuis une décennie. Le code du travail s'étant étendu et complexifié, il se crée une instabilité juridique, qui frappe de plein fouet les petites entreprises, plus démunies en ressources pour assimiler une quantité de lois considérables.

Une réglementation simple et lisible, qui protège les salariés contre les risques d'une durée de travail excessive et coordonne les emplois du temps, pourrait se borner à définir :

- une durée maximale du travail,
- des périodes où les autorisations de travailler sont limitées.

En pratique, cela revient à supprimer toute référence au niveau législatif à différents montants des majorations des heures supplémentaires, au contingent d'heures supplémentaires, et au repos compensateur obligatoire. En revanche, la définition des durées maximales et des périodes où les autorisations de travailler sont limitées resterait du ressort du code du travail⁵⁸.

L'intérêt de définir une durée légale du travail, valable sur tout le territoire national, n'est pas établi sur le plan *économique*. Une telle définition est d'ailleurs absente dans plusieurs pays, comme l'Allemagne, le Danemark et le Royaume-Uni, où il n'existe que des durées conventionnelles. En revanche, du point de vue plus général des principes de vie en société, la définition d'une durée légale peut se justifier, car elle constitue un outil de coordination sur une durée de travail à temps plein jugée « normale ». La durée légale du travail peut donc faire office de norme ou de référence. Porter une appréciation sur ce point ne relève pas de la compétence des économistes.

En tout état de cause, si la durée légale du travail devait être conservée, la multiplicité des taux de majoration des heures supplémentaires, le volume du contingent d'heures supplémentaires et le régime des repos compensateurs obligatoires n'ont aucune justification sérieuse à s'appliquer de façon homogène à toutes les branches et les entreprises. La loi devrait se borner à définir un unique taux de majoration des heures supplémentaires, qui pourrait être modifié par accord collectif au niveau de la branche, de l'entreprise et de l'établissement.

Outre leur complexité, la multiplicité des taux de majoration des heures supplémentaires, le volume du contingent d'heures supplémentaires et le régime des repos compensateurs obligatoires, introduisent des rigidités qui pèsent sur les performances de nombreuses entreprises et sur ce que désirent un bon nombre de salariés. La modulation des taux de majoration des heures supplémentaires, la définition des contingents d'heures supplémentaires (dont le dépassement pourrait être conditionnel à l'accord du comité d'entreprise ou des représentants du personnel), des repos compensateurs et de la gestion d'éventuels compte épargne temps devraient relever exclusivement du domaine des conventions et des accords collectifs.

⁵⁷ Voir l'annexe A2 ci-dessous.

⁵⁸ Ces préconisations s'inscrivent dans le fil de certaines propositions contenues dans le rapport sur la *Mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail* présidée par le député Patrick Ollier, intitulées « renforcer le principe de la dérogation des accords d'entreprises aux accords de branche » et « Préparer l'avenir : repenser le partage des compétences entre la loi et la négociation afin de renvoyer à la question de la durée du travail à la compétence des partenaires sociaux ».

Le contingent réglementaire d'heures supplémentaires ne peut se justifier à son niveau actuel, qui autorise une durée hebdomadaire moyenne annuelle maximale de 39,7 heures, ni par un objectif de protection de la santé des travailleurs, ni par le souci d'empêcher leur surexploitation. Ces objectifs relèvent de la durée maximale autorisée du travail. En outre le contingent réglementaire d'heures supplémentaires introduit, en limitant la possibilité pour certains salariés de travailler plus longtemps, une source d'inégalité entre les salariés rémunérés au forfait jour (qui sont généralement des cadres et qui représentent 7,9% des salariés à temps complet dans les entreprises de plus de 10 salariés en 2006) et les salariés soumis aux 35 heures. Ainsi, dès lors que l'on abandonne l'idée d'utiliser la réglementation de la durée du travail comme outil de créations d'emplois, fixer un contingent réglementaire d'heures supplémentaires commun à toutes les zones du territoire et à tous les secteurs (220 heures dans l'année à l'heure actuelle), qui s'appliquerait par défaut en l'absence de convention collective, n'a pas de véritable justification⁵⁹.

Par ailleurs, les procédures administratives liées à l'existence du contingent d'heures supplémentaires en limitent vraisemblablement leur usage ou incitent à ne pas les déclarer. Il faut en effet se rappeler qu'un employeur souhaitant faire exécuter des heures supplémentaires dans le cadre du contingent réglementaire doit, selon l'article L 212-6 du code du travail, en informer l'inspecteur du travail⁶⁰ ainsi que le comité d'entreprise et les délégués du personnel lorsqu'ils existent. Une fois le contingent épuisé, l'employeur doit consulter les représentants du personnel et obtenir l'autorisation de l'inspection du travail, sauf recours au dispositif des « heures choisies ». Ces freins bureaucratiques à l'usage des heures supplémentaires ne doivent pas être négligés. Dans ces conditions, certains employeurs renoncent à l'usage d'heures supplémentaires ou préfèrent verser des « primes » qui sont en fait des rémunérations pour des heures supplémentaires non déclarées. Supprimer le contingent réglementaire d'heures supplémentaires lève ces obstacles à leur utilisation ou à leur déclaration.

Les divers taux réglementaires de majoration des heures supplémentaires et les repos compensateurs obligatoires n'ont pas plus de raison d'être. L'effet des divers taux de majoration sur l'emploi et les rémunérations effectives des salariés est incertain. Si la durée légale du travail était conservée, un taux de majoration unique pour toutes les heures supplémentaires est souhaitable. De même, le repos compensateur obligatoire n'est pas justifié dès que l'on a défini une législation sur la durée maximale du travail. Le repos compensateur obligatoire fait double emploi. Une législation unique sur les durées maximales bien conçues apparaît préférable. Les repos compensateurs conventionnels peuvent être négociés dans les branches, les entreprises et les établissements.

4.2. Expérimenter avant d'instituer une fiscalité spécifique sur les heures supplémentaires

⁵⁹ Sur un thème connexe, l'article L-421-4-1 du code du travail dispose que le plan de sauvegarde de l'emploi, qui doit être élaboré par les entreprises de plus de 50 salariés en cas de licenciement de plus de 10 salariés dans une période de 30 jours, doit « prévoir des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ». Une telle disposition qui n'a aucune raison d'être favorable à l'emploi et à la survie des entreprises devrait être supprimée.

⁶⁰ En pratique, il semble que la notification des heures supplémentaires à l'inspection du travail est peu respectée.

Plusieurs propositions visant à réduire le coût des heures supplémentaires par des allègements de cotisations ont été avancées ces dernières années⁶¹. Ces propositions visent à accroître le recours aux heures supplémentaires en limitant leur surcoût. Nous avons déjà souligné que des allègements de ce type ont un effet incertain sur l'emploi (et plus généralement sur l'ensemble des performances économiques) et ils présentent des difficultés de mise en œuvre qui peuvent en rendre le coût exorbitant pour les finances publiques. Il est utile d'examiner en détail certaines des propositions de réduction du coût des heures supplémentaires pour bien mesurer l'ampleur des difficultés et des problèmes qu'elles posent. Nous étudions, à titre illustratif, les trois propositions suivantes:

1. neutraliser l'impact de la majoration des heures supplémentaires due aux allègements de cotisations sociales ;
2. exonérer de cotisations employeurs maladie (12,8 points) les heures supplémentaires ;
3. exonérer les heures supplémentaires de cotisations salariales et supprimer en contrepartie la majoration légale.

Neutralisation de l'impact de la majoration des heures supplémentaires due aux allègements Fillon

A l'heure actuelle, le calcul des allègements de cotisations sociales se fait en considérant le salaire horaire *effectif* égal au rapport du salaire brut mensuel au nombre total d'heures rémunérées (heures normales + heures supplémentaires). Le taux maximal d'allègement de 26% n'est accordé que lorsque le salaire horaire effectif est exactement égal au Smic. Il décroît linéairement pour s'annuler à 1,6 Smic. En pratique, lorsqu'une entreprise emploie un salarié rémunéré sur la base du Smic horaire, elle doit majorer les heures supplémentaires de 10% ou 25% selon sa taille. Il s'ensuit que le salaire horaire effectif devient légèrement supérieur au Smic. Le taux d'allègement est alors inférieur à 26%. Le surcoût de l'heure supplémentaire pour l'entreprise, du fait de cette diminution du taux d'allègement en cas d'heures supplémentaires, est donc en fin de compte supérieur au taux de majoration légal de 10% ou de 25% (à condition, bien sûr, que le salarié ouvre droit à un allègement).

Une solution pour que le surcoût de l'heure supplémentaire du travail rémunéré au Smic pour l'entreprise soit toujours égal au taux légal de majoration (10% ou 25%), indépendamment du salaire horaire, est de raisonner pour le calcul du taux d'allègement, non pas sur le salaire horaire effectif, mais sur le salaire horaire *avant* heures supplémentaires. Ce type d'allègement entraînerait un manque à gagner de l'ordre de 400 et 700 millions d'euros à comportements inchangés. Ce manque à gagner pour la Sécurité Sociale serait, selon toute vraisemblance, compensé par des transferts de l'Etat.

A première vue, ce type d'allègement présente l'intérêt de limiter une sur-taxation des heures supplémentaires qui n'a pas lieu d'être. Il soulève néanmoins des difficultés de mise en œuvre qui ne plaident pas en sa faveur, d'autant plus que son impact sur l'emploi et le volume d'heures travaillées est ambigu lorsque les bouclages budgétaires nécessaires à son financement sont pris en compte (voir plus haut le § 3.1.2). Un allègement de ce type inciterait les salariés et les entreprises à accroître les rémunérations mensuelles non pas en augmentant les salaires horaires, mais plutôt les heures supplémentaires de manière à bénéficier des allègements de

⁶¹ Voir notamment les propositions avancées par Michel Godet depuis 2002 (Godet, 2007), qui propose d'exonérer d'impôt les heures supplémentaires, notamment dans les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement, et le rapport sur la *Mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail* présidée par le député Patrick Ollier.

charges. Etant donné la grande difficulté à contrôler les heures supplémentaires en cas d'accord entre le salarié et l'employeur pour déclarer des heures supplémentaires fictives, on ne peut exclure que ce type de difficulté pourrait entraîner, à terme, des pertes nettement plus importantes pour les finances publiques que celles calculées à comportements inchangés.

Par ailleurs, en termes de faisabilité, une telle mesure induirait une nouvelle source de complexité, puisqu'elle obligerait aussi les entreprises à isoler dans leurs déclarations aux URSSAF la rémunération des heures supplémentaires, ce qu'elles ne font pas aujourd'hui.

Exonération des heures supplémentaires des cotisations employeurs maladie

Une telle mesure consisterait à exonérer les heures supplémentaires de cotisation employeurs d'assurance maladie (actuellement de 12,8 points). Cette mesure part de l'idée selon laquelle les salariés ne sont pas plus malades quand ils font des heures supplémentaires. Son objectif est également de permettre un recours moins coûteux aux heures supplémentaires, et d'accroître par ce biais les rémunérations. Ce dispositif (qui, tel qu'il est chiffré ici, revient à un taux de cotisation implicite négatif pour les salariés dont les cotisations de sécurité sociale sont inférieures à 12,8 points après allègements Fillon) abaisserait le surcoût de l'heure supplémentaire à 3,5% au niveau du Smic pour un salarié rémunéré au Smic et bénéficiant d'un taux de majoration de 10%. Lorsque le taux de majoration de l'heure supplémentaire est de 25%, le surcoût de l'heure supplémentaire serait de 24,8% du fait de la dégressivité des allègements cotisations sociales entre 1 et 1,6 Smic.

Ce dispositif est nettement plus coûteux que le précédent. Son coût est évalué entre 1 et 2 milliards d'euros à comportements inchangés⁶². Il présente les mêmes difficultés de mise en œuvre que le précédent, ce qui peut en rendre le coût très élevé pour les finances publiques. Il a des effets ambigus sur l'emploi et le revenu global. En outre, il n'a pas de justification économique claire, puisqu'il introduit une redistribution du revenu en faveur des salariés qui font des heures supplémentaires et aux dépens des autres agents qui financent l'allègement des charges. Si l'allègement des charges est financé sur les revenus du travail des heures « normales », il y a un transfert au détriment des salariés qui ne font pas d'heures supplémentaires. La justification d'un tel transfert n'est pas évidente en termes de redistribution. Il n'est pas non plus évident que ce type de transfert améliore le volume global de production, dans la mesure où il conduirait certains salariés à travailler plus longtemps, mais où il diminuerait aussi la participation au marché du travail du fait de l'accroissement des prélèvements obligatoires sur les heures de travail normales.

Exonération des heures supplémentaires de cotisations salariales et suppression de la majoration légale

Cette mesure revient pour le salarié à substituer une exonération de cotisations salariales à une majoration du salaire brut de 10% ou 25% selon la taille de l'entreprise. Un inconvénient immédiat de cette exonération est qu'elle n'augmente pas la rémunération des heures supplémentaires dans toutes les entreprises, ni même pour toutes les heures supplémentaires. En effet, la rémunération nette d'une heure supplémentaire d'un travailleur rémunéré au Smic augmenterait de 7% dans les entreprises de moins de 20 salariés (dont le taux de majoration des heures supplémentaires est de 10%) et diminuerait de 7% dans les entreprises de plus de 20 salariés (dont le taux de majoration des heures supplémentaires est de 25%) pour les heures

⁶² La fourchette large reflète les fortes incertitudes sur la répartition des heures supplémentaires par niveau de salaires et entre entreprises de plus et moins de 20 salariés.

supplémentaires effectuées jusqu'à la 39^{ème} heure par semaine. Au-delà de cette durée, le taux de majoration, qui passe à 25% dans les entreprises de moins de 20 salariés⁶³, implique que la substitution de l'exonération à la majoration des heures supplémentaires réduit la rémunération des heures supplémentaires. Cette réduction est amplifiée à partir de la 44^{ème} heure dans toutes les entreprises, puisque la majoration des heures supplémentaires passe à 50%.

Ainsi, le croisement d'exonérations de cotisations salariales avec différents taux de majoration des heures supplémentaires aurait un impact très différent sur la rémunération effective de l'heure supplémentaire selon la taille de l'entreprise et le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Nous avons donc là un bel exemple de l'inefficacité des sédiments de réglementations qui finissent par se neutraliser mutuellement. La seule certitude est que ce type d'allègement serait coûteux pour les finances publiques. Il induirait un manque à gagner de l'ordre de 3,5 milliards d'euros à comportements inchangés, avec des effets on ne peut plus incertains sur l'emploi et la production.

Ces quelques exemples illustrent bien le fait qu'une fiscalité spécifique sur les heures supplémentaires aurait, quelle que soit sa forme, un effet incertain sur l'emploi et le revenu global, avec un risque de dérapage des finances publiques et une complexité accrue du système fiscal. De plus, à notre connaissance, ce type de dispositif n'a jamais été appliqué dans aucun pays. On ne dispose donc d'aucune connaissance empirique précise quant au sens et à l'ampleur de ses effets. Dans ces conditions, avant de consacrer plusieurs milliards d'euros à une détaxation générale des heures supplémentaires, il nous apparaît indispensable d'expérimenter cette réforme sur une échelle réduite. Une telle expérimentation pourrait se dérouler dans un ou plusieurs secteurs confrontés à des difficultés de recrutement, comme l'hôtellerie, la restauration ou le bâtiment par exemple. Si elle est réussie, la réforme sera facile à généraliser. Si les problèmes se révèlent trop nombreux, elle sera plus facile à modifier ou à abandonner.

4.3. Des pistes pour favoriser l'ouverture des commerces le dimanche

Rappelons qu'en vertu du principe de la liberté du commerce, l'ouverture des magasins le dimanche ne fait l'objet d'aucune restriction au plan législatif ou réglementaire. En revanche, le droit du travail, en posant les conditions du repos hebdomadaire, restreint assez largement l'ouverture des établissements, notamment commerciaux.

Bien que l'interdiction du travail du dimanche puisse être justifiée par un souci de coordination des emplois du temps, depuis l'année 2000 la directive européenne sur le temps de travail ne prévoit en fait aucune restriction au travail du dimanche. Elle impose simplement « une période minimale de vingt-quatre heures de repos en moyenne sans interruption suivant chaque période de sept jours », mais elle n'oblige pas que le dimanche soit inclus dans cette période minimale.

Sans aller jusqu'à supprimer le principe de l'interdiction du travail le dimanche, il peut être souhaitable d'adopter une réglementation souple dans le commerce de détail, dans la mesure où cette interdiction est clairement défavorable aux consommateurs qui désirent faire leurs achats et aux salariés qui seraient près à travailler ce jour-là. Dans ce contexte plusieurs réformes de la législation française ont été avancées. En particulier, la Direction Générale des Collectivités Locales a proposé de porter de cinq à huit le nombre de dérogations dominicales annuelles pour les PME du commerce de détail.

⁶³ En l'absence d'accord collectif.

L'examen des avantages et des inconvénients induits par une extension des autorisations de travailler le dimanche dans le commerce de détail montre que cette dernière présente des avantages et des inconvénients. Commençons par les avantages.

- les consommateurs bénéficient de l'extension des horaires d'ouverture ;
- plus grande équité dans la concurrence avec les magasins automatiques et le commerce électronique qui eux restent ouverts 24h sur 24 ;
- les études empiriques disponibles montrent que les expériences passées dans ce domaine ont induit des créations d'emploi, comprises entre 3% et 10% de l'emploi du secteur ;
- les emplois créés profitent surtout aux jeunes, qui ont des difficultés d'insertion sur le marché du travail particulièrement importantes en France.

Du côté des inconvénients :

- La part de marché des petits commerçants diminue et leurs conditions de vie risquent de se dégrader ;
- certains salariés, contraints de travailler le dimanche, peuvent être confrontés à des problèmes de coordination d'emploi du temps avec leurs proches.

L'appréciation du poids respectif des avantages et inconvénients relève de la compétence du politique. Néanmoins, plusieurs pistes sont envisageables pour exploiter au mieux les avantages tout en limitant les inconvénients.

1^o) Une première piste, dans l'esprit du rapport de M. Léon Salto (2007), consiste à donner à chaque commerce un « droit de tirage » individuel pour l'ouverture du dimanche dans une limite maximum à préciser. Pour ne pas trop modifier la législation actuelle, le rapport Salto propose que cette limite soit de 5 dimanches. Chaque commerce pourrait choisir la date qui lui convient, à condition de déclarer les dates retenues à la préfecture, après consultation des partenaires sociaux, notamment au niveau des compensations salariales⁶⁴.

2^o) Une deuxième piste consiste à autoriser l'ouverture des commerces le dimanche mais en permettant aux salariés de refuser de travailler ce jour⁶⁶ (tel est le cas au Canada, dans les provinces du Manitoba, en Nouvelle-Ecosse et en Ontario). On peut parallèlement envisager de subventionner les petits commerces. Une telle orientation permettrait de

⁶⁴ Le rapport Salto recommande aux branches et aux collectivités locales de s'efforcer d'optimiser le dispositif, en choisissant autant que possible les mêmes jours, en concertation avec les partenaires sociaux, de manière à privilégier chaque fois que possible le caractère collectif des ouvertures.

⁶⁶ C'est en substance, la piste choisie par la proposition de loi déposée par le député Pierre Lellouche en juillet 2006. Cette proposition prévoit aussi, outre un taux de majoration des heures supplémentaires de 100% au maximum, une prise en charge total par l'Etat des cotisations sociales, patronales et salariales, dues au titre de la majoration prévue. Comme nous l'avons souligné tout au long de ce rapport, la prise en charge des cotisations sociales par l'Etat comporte de nombreux inconvénients et les majorations devraient être négociées au niveau des branches, des entreprises et des établissements.

bénéficier des avantages liés à l'ouverture des commerces le dimanche tout en dédommageant les personnes qui en subissent les coûts.

3°) Une troisième piste, non exclusive de la précédente quant aux possibilités de refus de travailler le dimanche, consiste à *décentraliser complètement* l'octroi d'autorisation d'ouverture des commerces. A l'heure actuelle, c'est le maire (ou le préfet s'il s'agit de Paris) qui a le pouvoir d'accorder une autorisation d'ouverture des commerces de détail le dimanche et cela pour un *maximum* de 5 dimanches par an. Cette décision doit être prise, en principe, après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés (article L. 221-19 du code du travail). Mais le préfet, à la demande expresse des organisations professionnelles et des syndicats de salariés, a la possibilité de prendre un arrêté de fermeture le dimanche, pour toute ou partie de l'année, des établissements d'une branche particulière. Le maire n'y a alors plus de pouvoir de dérogation. Enfin, le préfet peut accorder, sur demande du conseil municipal, des dérogations temporaires et individuelles en faveur des commerces de détail de biens et services destinées à faciliter l'accueil du public dans les communes touristiques ou thermales et dans les zones touristiques de fréquentation exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente.

La législation actuelle donne donc finalement peu de poids aux autorités locales⁶⁷. Or les enquêtes que nous avons rappelées dans cette étude montrent toutes qu'il y a une forte diversité, en particulier géographique, dans les souhaits des populations en matière d'ouverture des commerces le dimanche. Une législation qui donnerait aux collectivités locales (comme c'est le cas aux Pays-Bas, dans certaines provinces du Canada et, plus récemment, pour les Länder en Allemagne), l'autorité sur les décisions d'ouverture des commerces le dimanche permettrait de mieux s'adapter à cette hétérogénéité. Dans cette perspective, le plus simple serait de ne pas limiter le pouvoir de dérogation du maire en faveur de l'ouverture des commerces à un nombre de dimanches fixé à l'avance. Cette disposition permettrait aussi de résoudre en grande partie la question du classement en communes ou zones touristiques dont l'arbitraire est souvent dénoncé.

⁶⁷ Pour limiter les pouvoirs des préfets, le rapport Salto (2007) propose aussi que les commerces ayant des dérogations de *plein droit*, ne puissent plus faire l'objet d'un arrêté de fermeture préfectoral.

⁷⁵ Source : Crépon *et al.* (2004, Encadré 1, p. 59).

Bibliographie

Alesina, A., Glaeser, E. et Sacerdote, B. (2005), « Work and Leisure in the U.S. and Europe : Why so Different ? », Discussion Paper n° 2068, Harvard Institute of Economic Research.

Askenazy, P. (2000), « 35 heures : contrainte et laissez-faire », document de travail n°2002, CEPREMAP.

Artus, P. et Cette, G., (2004), *Productivité et croissance*, Rapport n°48, Conseil d'Analyse Economique.

d'Autume, A. (2000), « Réorganisation du travail et réduction de la durée du travail : une perspective macroéconomique », miméo, EUREQua, Université Paris 1.

d'Autume, A. et Cahuc, P. (1997), « Réduction de la durée du travail et emploi : une synthèse », dans Cahuc, P. et Granier, P. (éds), *La réduction du temps de travail, une solution pour l'emploi ?* Economica, Paris, Chapitre 3.

Bairoch, P. (1992), *Le Tiers-Monde dans l'impasse*, Paris : Gallimard, Folio-actuel.

Blanchard, O. (2004), « The economic future of Europe », *Journal of Economic Perspectives*, pp. 3-26.

Bossard, A. et Postel-Vinay, F. (1997), « La réduction de la durée du travail dans une maquette de modèle macroéconomique », dans Cahuc, P. et P. Granier (éds), *La réduction du temps de travail, une solution pour l'emploi ?* Economica, Paris, Chapitre 2.

Bourdieu, P. (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement* Paris, Editions de Minuit.

Bourles, R. et Cette, G. (2005), « Comparison of Structural Productivity Levels in the Major Industrialised Countries », *OECD Economic Studies*, n° 41, pp. 75-107.

Bowles, S. et Parks, Y. (2005), « Emulation, inequality and work hours: Was Thorsten Veblen right ? », *Economic Journal*, vol 115, pp. F397-412.

Bruyère, M., Chagny, O., Ulrich, V., Zilberman, S. (2006), « Comparaisons internationales de la durée du travail pour sept pays en 2004 : la place de la France », *Données sociales-La société française, INSEE*, pp. 13-20.

Bunel, M. (2004), « Aides incitatives et déterminants des embauches des établissements passés aux 35 heures », *Economie et Statistique*, n° 376-377, pp. 91-115.

Bunel, M. et Jugnot, S. (2003), « 35 heures : évaluation de l'effet emploi », *Revue Economique*, 54(3), pp. 595-606.

Burda, M. et Weil, P. (2005), « Blue Laws », Working Paper, European Center for Advanced Research in Economics and Statistics (ECARES), Université Libre de Bruxelles.

Cahuc, P. (2001), « Les expériences françaises de réduction du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités », *Revue Française d'Economie*, vol 15, n°3, pp 141-166.

Cahuc, P. (2003), « Baisser les charges sociales : jusqu'où et comment ? », *Revue Française d'Economie*, vol 17, pp. 3-54.

Cahuc, P. et Granier, P. (éds) (1997) *La réduction du temps de travail ; Une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

Cahuc, P. et Postel-Vinay, F. (2005), "Social Status and the Overworked Consumer", *Annales d'Economie et de Statistique*, 78, 143-61.

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

Cahuc, P. et Zylberberg, A., (2006), "Reduction of working time and employment", A paraître dans Burda, M., Hamermesh, D., Kramarz, F. et Weil, P. (eds), *Labor market effects of worksharing arrangements in Europe*, Oxford University Press.

Calmfors, L. et Hoel, M. (1988), "Work sharing and overtime", *Scandinavian Journal of Economics*, 90, pp. 45-62.

Cette, G. (1994) « Emploi : le bon usage de la réduction du temps de travail », *La Recherche*, n°268, septembre, pp. 356-362.

Confais, E., Cornilleau, G. Gubian, A. et Mathieu, C. (1993) « Croissance française à l'horizon 2000 : haut niveau de chômage ou réduction de la durée du travail ? », *Observations et Diagnostics Economiques*, n°44, pp 109-154.

Corbin, A. (1995), *L'avènement des loisirs*, Paris : Aubier.

Corneo, G. et Jeanne, O. (1997) "Conspicuous consumption, snobbism and conformism," *Journal of Public Economics*, vol 56, pp. 55-71.

Costa, D. (2000), « Hours of Work and the Fair Labor Standards Act: A Study of Retail and Wholesale Trade, 1938-1950 », *Industrial and Labor Relations Review*, 53(4), pp. 648-64.

Coutrot, T. et Gubian, A. (1999) « La réduction de la durée du travail au milieu du gué », *Revue Economique*, 43(1),

Crépon, B. et Deplatz, R. (2001), « Une nouvelle évaluation des allègements de charges sociales sur les bas salaires », *Economie et Statistique*, 348(8), pp. 3-24.

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

Crépon, B. et Kramarz, F. (2006), « The Two French Work-Sharing Experiments : Employment and Productivity Effects », A paraître dans Burda, M., Hamermesh, D. Kramarz, F et Weil, P. (eds) *Labor market effects of worksharing arrangements in Europe*, Oxford University Press.

Crépon, B., Leclair M. et Roux, S. (2004), « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises », *Economie et Statistique*, n° 376-377, pp. 55-89.

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

De Virville, M., (2004), *Pour un code du travail plus efficace : rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité*, La documentation française.

Dijkgraaf, E. et Gradus, R. (2004), « Explaining Sunday Shop Policies », OCFEB Research Memorandum 0402, Erasmus University Rotterdam.

Estevao, M. et Sa, P. (2006), « Are the French Happy with the 35-hour Workweek ? », *IZA Discussion Paper*, n° 2459.

Fiole, M., Passeron V. et Roger, M. (2000), « Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail », *Document d'études de la Dares*, n° 35.

Franco, A. et Winqvist, K. (2002), « Les femmes et les hommes travaillant le week-end et leur situation familiale », Eurostat : *Statistiques en Bref, Population et conditions sociales*, 14/2002.

Gershuny, J. (1991), « Allons nous manquer de temps ? » *Futuribles*, n°156, pp. 3-18.

Godet, M. (2007) *Le courage du bon sens. Pour construire l'avenir autrement*. Odile Jacob.

Gubian, A., Jugnot, S., Lerais, F. et Passeron, V. (2004), « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations *ex ante* aux évaluations *ex post* », *Economie et Statistique*, n° 376-377, pp. 25-54.

Halberg, D. (2003), « Synchronous leisure, jointness and household labor supply », *Labour Economics*, 10, pp. 185-203.

Hamermesh, D. (1993), *Labor Demand*, Princeton University Press.

Hamermesh, D. (2002), « Timing, togetherness and time windfalls », *Journal of Population Economics* 15, pp. 601–623.

Hamermesh, D. et Trejo, S. (2000), « The Demand for Hours of Labor : Direct Evidence from California », *Review of Economics and Statistics*, 82(1), pp. 38-47.

Jenkins, S.P. et Osberg, L. (2003) « Nobody to Play With? The Implication of Leisure coordination », IZA discussion paper n°850.

Layard, R. (2005), *Happiness, Lessons from a New Science*, The Penguin Press.

Legoff, J. (1977), *Pour un autre moyen âge. Temps, travail et culture en Occident*, Paris : Gallimard.

Manning, A. (2003), *Monopsony in Motion, Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press.

Marimon, R. et Zilibotti, F. (2000), “Employment and distributional effects of restricting working time”, *European Economic Review*, vol 44, pp. 1291-1326.

Merton, R.K, (1949), *Social Theory and Social Structure*, The Free Press: New York

Neumark, D. et Postlewait, A. (1998), “Relative Income Concerns and the Rise in Married Women’s Employment”, *Journal of Public Economics*, 70, 157–183.

Pissarides, C. (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, 2ème édition, Cambridge, Mass.: MIT Press.

Putnam, R. (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Renewal of American Community*. New York: Simon & Schuster, 2000.

Rocheteau, G. (2002), “Working Time Regulation in a Search Economy with Worker Moral Hazard”, *Journal of Public Economics*, vol 84, pp. 387-425.

Rosen, S. (1968), “Short run employment variation on class-1 railroads in the U.S., 1947-63”, *Econometrica*, vol 36, pp. 511-529.

Salto, L. (2007), *Consommation, commerce et mutation de la société*, Projet d’avis présenté au nom de la Section des Activités productives, de la recherche et de la technologie, Conseil Economique et Social, 15 février 2007.

Schank, T. (2006), “Working Time Developments in Germany”, A paraître dans Burda, M., Hamermesh, D. Kramarz, F et Weil, P, (eds) *Labor market effects of worksharing arrangements in Europe*, Oxford University Press.

Schor, J. (1992), *Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New-York: Basic Books.

Schor, J. (1998), *The Overspent American*, New-York: Basic Books.

Sue, R. (1994), *Temps et ordre social*, Paris : PUF, collection le sociologue.

Ulrich, V. et Zilberman, S. (2006), L’évolution du recours aux heures supplémentaires de 2000 à 2005. Note DARES, Département Relations professionnelles et temps de travail.

Veblen, T. (1899), *Théorie de la classe de loisir*, Paris : Gallimard, collection Tel, 1970.

Weiss, Y. (1996) “Synchronization of Work Schedules”, *International Economic Review*, 37, pp. 157-179.

Annexes

*A1. Les lois et les différents types d'accord de réduction du temps de travail*⁷⁵

Trois lois ont encadré la réduction du temps de travail jusqu'à 35 heures hebdomadaires, dans les établissements. Si les deux premières lois, la loi du 11 juin 1996, dite Robien et la loi du 13 janvier 1998, dite Aubry I, n'étaient qu'incitatives, la loi du 19 janvier 2000, dite Aubry II, réduit la durée légale du travail dans tous les établissements de plus de 20 salariés. Les conditions de réduction du temps de travail dans le cadre de ces deux dernières lois sont détaillées ci-dessous.

La Loi du 13 juin 1998, dite Aubry I

Comme la loi Robien, la loi Aubry I incite les établissements à réduire leur temps de travail en créant ou préservant des emplois en contrepartie d'aides importantes.

Pour obtenir les aides, l'entreprise doit effectivement réduire son temps de travail d'au moins 10 %, ce qui lui permet d'atteindre une durée collective hebdomadaire de 35 heures. La loi Aubry I contenait deux volets : un offensif et un défensif. Dans le cas du volet offensif, les entreprises s'engagent à créer des emplois, au moins 6 % (10 % dans le cadre de la loi Robien). Le volet défensif, dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter un plan social et des licenciements économiques, donne accès également à ces aides.

L'aide est attribuée pour chacun des employés auquel s'applique la réduction du temps de travail ainsi que pour ceux nouvellement embauchés. Elle consiste en des avantages, sous forme de réductions de cotisations sociales patronales, forfaitaires et dégressives pendant cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail. L'aide est dégressive dans le temps pour inciter aux réductions du temps de travail rapides.

La sortie de ce système d'aides, dites incitatives, est assurée par la loi Aubry II.

La Loi du 19 janvier 2000, dite Aubry II

Pour les établissements de plus de 20 salariés, la seconde loi met en place de nouveaux allègements de cotisations patronales comprenant deux composantes qui s'ajoutent :

- une aide pérenne et forfaitaire pour les entreprises aux 35 heures de 4 000 francs par an et par salarié.
- des allègements de charges sur les bas et moyens salaires de 17 500 francs par an et par salarié au Smic, dégressifs pour des salaires plus élevés jusqu'à 1,8 fois le Smic.

Ces aides, dites structurelles, s'appliquent aux entreprises ne bénéficiant pas d'autres aides à la réduction du temps de travail, si l'entreprise a signé un accord majoritaire⁷⁶ fixant la durée du travail à 35 heures sur la semaine ou à 1 600 heures sur l'année⁷⁷ et comportant un certain

⁷⁶ Un accord est majoritaire s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli, lors des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, la majorité des voix ou s'il est approuvé par la majorité du personnel. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer par ailleurs un accord de branche étendu ou agréé.

⁷⁷ Ce passage à 35 heures était suffisant pour recevoir les aides sans conditions supplémentaires sur la réduction effective du temps de travail à 10 %. Des entreprises ont pu ainsi afficher une durée hebdomadaire de 35 heures sans

nombre de clauses (durée du travail, nombre d'embauches prévues ou d'emplois préservés). Par ailleurs, certaines entreprises sont non éligibles aux aides : c'est le cas des grandes entreprises publiques par exemple.

Les entreprises, bénéficiant déjà des aides incitatives, peuvent bénéficier des allègements de charges sur les bas et moyens salaires, puis de l'aide pérenne quand les aides incitatives cessent.

Les différentes catégories d'entreprise passées à 35 heures

On distingue fin 2000, six types d'entreprises, parmi les entreprises de plus de 20 salariés, dont cinq réunissent des entreprises passées à 35 heures :

- Certaines entreprises sont restées à 39 heures malgré la réduction de la durée légale du travail et payent à leurs salariés des heures supplémentaires.
- Les entreprises Robien sont passées à 35 heures avant juillet 1998 dans le cadre d'une convention Robien.
- Les entreprises Aubry I aidées (volet offensif) : elles sont passées aux 35 heures entre juillet 1998 et janvier 2000. En plus d'allègements de charges, elles bénéficient d'abord d'aides incitatives, puis des aides structurelles. Elles sont contraintes légalement à réduire effectivement leur temps de travail de 10 % et à augmenter l'emploi de 6 %, dans un délai d'au plus un an après la réduction du temps de travail.
- Les entreprises Aubry II précurseurs : elles sont passées aux 35 heures avant janvier 2000 mais n'ont pas demandé les aides incitatives. Elles ne sont pas, à ce titre, soumises aux obligations de créations d'emploi des entreprises Aubry I aidées, ni à une réduction effective de la durée du travail de 10 %. Elles bénéficient également des aides structurelles à partir de janvier 2000.
- Les entreprises Aubry II : elles sont passées aux 35 heures après janvier 2000. Elles bénéficient d'aides structurelles et ne sont pas non plus soumises aux obligations légales de créations d'emploi et de réduction du temps de travail.
- Certaines entreprises réduisent leur temps de travail sans recevoir d'aides, soit parce qu'elles sont non éligibles aux aides, soit parce qu'elles ne le demandent pas.

baisser effectivement leur temps de travail de 10 %. Pour cela, elles ont redéfini leur temps de travail en excluant des pauses ou une sixième semaine de congés payés, auparavant comprises dans le calcul de leur durée du travail.

A2. La déclaration des heures supplémentaires dans les enquêtes ACEMO⁷⁸

Les enquêtes sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main d'œuvre (ACEMO) de la Dares, menées auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, fournissent un volume trimestriel et un volume annuel d'heures supplémentaires. Dans l'enquête annuelle, il est demandé en outre le nombre de salariés à temps complet ayant effectué des heures supplémentaires au moins une fois au cours de l'année. Cette enquête, dont les données sont disponibles pour les années 1998 à 2002, permet ainsi de calculer la part de salariés à temps complet ayant effectué des heures supplémentaires et la part de salariés à temps complet pour lesquels le contingent réglementaire d'heures supplémentaires a été atteint ou dépassé.

Il est cependant difficile d'évaluer le nombre d'heures supplémentaires à partir de ces enquêtes. Les entreprises les déclarent en effet de façon très différente. Pour certaines, il s'agit uniquement des heures supplémentaires donnant lieu à majoration salariale, payées au taux de 125% par exemple, qui apparaissent dans les fichiers de gestion des paies. Les heures bonifiées par un repos compensateur (d'un quart d'heures par exemple) ne sont pas comptabilisées. Ceci tient au fait que seules les heures de travail ayant une incidence particulière sur la paie sont comptabilisées. En revanche, d'autres entreprises déclarent l'ensemble des heures supplémentaires effectuées quel que soit le mode de bonification : majoration salariale ou repos compensateur. Très peu déclarent les heures supplémentaires intégralement compensées sous forme de repos (une heure un quart de repos pour une heure supplémentaire travaillée), en particulier lorsqu'elles donnent lieu à des arrangements individuels et informels. Dans ce cas, les heures réalisées en plus à certains moments seront récupérées ultérieurement (arriver le lendemain matin plus tard, être libéré un vendredi après-midi...) et font partie de la souplesse nécessaire aux entreprises dans leur gestion de la durée du temps de travail mais ne sont pas considérées comme des « vraies » heures supplémentaires. Ces heures ne sont en outre pas connues au niveau central de l'entreprise où les enquêtes ACEMO sont généralement renseignées.

Par ailleurs, les heures supplémentaires structurelles, c'est-à-dire effectuées chaque semaine par la majorité des salariés à temps complet, ne sont souvent pas déclarées, même lorsqu'elles sont donnent lieu à majoration salariale ou à un repos compensateur, car elles sont intégrées dans l'horaire collectif. Ne sont considérées comme des heures supplémentaires que les heures effectuées en plus, pour faire face à un pic d'activité.

De ce fait, on sous-estime donc la pratique d'heures supplémentaires dans les entreprises n'ayant pas réduit la durée du travail à 35 heures ou l'ayant réduit partiellement. En effet, dans les entreprises restées à 39 heures, avec quatre heures supplémentaires effectuées régulièrement chaque semaine par l'ensemble des salariés, le volume d'heures supplémentaires déclaré devrait être très supérieur à celui des entreprises passées à 35 heures. Or, en moyenne, l'écart moyen entre les deux catégories d'entreprises ne le reflète pas. Ceci est lié au fait que les heures travaillées entre la 36ème et la 39ème heure dans les entreprises qui n'ont pas encore réduit la durée du travail ne sont pas toujours déclarées dans l'enquête. C'est encore plus net lorsqu'elles sont compensées non sous forme de majoration salariale, mais sous forme de repos compensateur, ce que prévoyait la loi Aubry du 19 janvier 2000 par défaut en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

⁷⁸ Source : Ulrich et Zilberman (2006).