

N° 0002

35 HEURES :

CONTRAINTE ET LAISSEZ-FAIRE

Philippe Askenazy[§]

Janvier 2000

[§] CNRS et CEPREMAP

Je tiens à remercier pour leurs remarques sur des versions précédentes, Gilbert Abraham-Frois, Anne-Lise Aucouturier, Jean-Pascal Bénassy, Pierre Cahuc, Daniel Cohen et Muriel Roger. Les éventuelles erreurs ou omissions restent de l'entière responsabilité de l'auteur. 142 rue du Chevaleret, 75013 Paris. E-mail : Philippe.Askenazy@cepremap.cnrs.fr.

Ce papier propose une première évaluation théorique des deux lois Aubry sur les 35 heures. Si ces lois imposent une nouvelle contrainte aux entreprises en réduisant massivement la durée légale de travail, elles relâchent les contraintes pesant sur la liberté d'organisation du travail dans le cadre de négociations paritaires. Un modèle de négociation portant à la fois sur les salaires et les conditions/organisations du travail enrichit donc l'analyse des conséquences des lois Aubry. Celles-ci dépassent l'impact d'une simple réduction du temps de travail (RTT). En cohérence avec premiers accords, la négociation peut aboutir à de nouvelles formes d'organisation du travail et à un maintien des salaires. Les différentes mesures, passage aux 35 heures, taxation des heures supplémentaires, incitations à la négociation..., sont étudiées en équilibre partiel puis en équilibre général. Ainsi, en équilibre général, les lois Aubry permettraient d'améliorer l'efficacité de la production et la rémunération du travail plus que de créer des emplois.

Mots clefs : 35 heures, négociations paritaires, changements organisationnels, emploi.

French laws of work-sharing to 35 hours: constraint or laissez-faire?

This paper offers a theoretical assessment of the two laws on the 35 hours –the {it lois Aubry}- the current French Minister of Labor. On the one hand, these laws impose a new constraint because they dramatically reduce the legal annual working time. On the other hand, they loosen constraints on liberty of workplace organization and on workplace conditions in union/employer agreements. A structural model of bargaining over wages and workplace conditions/organizations is therefore necessary to capture the consequences of Aubry's laws. The latter laws do more than basic work-share laws as those of 1982. The bargaining can succeed, in accordance with first agreements, 1) to new shapes of organization harder for the workers but accepted by the unions and 2) to unaltered wages accepted easily by the employers while they publicly declare to suffer from the rise of labor costs. On the one hand, the marginal effort for workers of a higher flexibility or intensity decreases with the reduction of the average working time; on the other hand, the employer is able to finance the transition to 35 hours thanks to the improvements in efficiency from the organizational changes. 35 hours, taxation of overtime hours, incentives to bargain..., are studied first in partial equilibrium, then in general equilibrium. It appears, as the first data published by the French Ministry of Labor show it, that Aubry's laws can significantly improve employment on the short-run thanks to the social tax cuts that they offer to employers. However, in general equilibrium, more than creating jobs, they should improve production efficiency and remuneration for work. In an economy that is becoming more sensitive to flexibility and adaptability, the 35 hours with bargaining over the workplace organization could be a Pareto-improving policy. Finally, financing social tax cuts through new taxations on capital should limit organizational changes but also encourage job creations.

Key words: Work-sharing, union-employer bargaining, organizational change, employment.

JEL classification : J28, J21, J51, K31, L23

Avertissement : Cet article intègre volontairement certaines mesures votées en décembre 1999 mais censurées par le Conseil Constitutionnel. Ces dernières seront systématiquement signalées comme telles.

1 Introduction

Le droit du travail français fut marqué jusqu'à la pause du milieu des années 80 par une progression continue de la protection des salariés. Il se traduisait donc par une accumulation de contraintes pour l'employeur.

Nous nous intéresserons à deux dimensions fondamentalement endogènes : le temps de travail et l'organisation de la production avec son corollaire les conditions de travail.

Le but de cette section est de présenter une rapide (et donc nécessairement incomplète) synthèse "économique" de l'état du droit sur ces questions avant et après les lois Aubry de réduction du temps de travail.

La dernière vague de fortes contraintes imposées aux entreprises remonte à 1982 :

- D'une part, les lois Auroux limitent le pouvoir normatif de l'employeur et reconnaissent la liberté des travailleurs ; "le salarié n'est plus celui qui ne fait qu'obéir, il a le droit d'avoir un avis sur son travail et le droit de l'exprimer sans encourir le risque d'une sanction" (Lyon-Caen et al. [1999]). Le contenu du règlement intérieur est restreint et son élaboration nécessite la consultation du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les établissements de plus de 50 salariés. En outre, l'employeur doit consulter le CE avant toute importante réorganisation (au sens large).

- D'autre part, le temps de travail est limité à 39 heures par semaine. Le contingent d'heures supplémentaires est également réduit ; jusqu'en 1986, les employeurs n'ont que peu de possibilité de moduler le temps de travail. Par ailleurs, l'employeur a la responsabilité de la sécurité des salariés et de l'hygiène (conformément aux directives

européennes); le CHSCT dispose cependant d'un droit de contrôle et d'un droit d'alerte¹.

Mais à partir du milieu des années 80, la flexibilité, l'adaptabilité aux clients ou la réduction continue des coûts sont devenues plus essentielles pour les entreprises dans un contexte d'accroissement de la concurrence et de "mondialisation". En outre, ces modes de production accompagnés par des pratiques innovantes de travail comme le management de la qualité totale, les équipes autonomes ou la rotation de postes seraient les nouveaux modèles optimaux pour une "nouvelle économie" où se diffuse rapidement les technologies de l'information et de la communication.

Les lois du 28 février 1986 puis du 19 juin 1987 apportent les premières possibilités d'aménagement du temps de travail pour répondre à ce besoin de flexibilité accrue des entreprises. Ainsi, les accords collectifs peuvent déroger à l'ensemble des règles de l'horaire hebdomadaire. Les partenaires sociaux peuvent donc s'entendre pour une flexibilité du temps de travail² impossible dans le cadre du droit commun. Néanmoins, ces lois ont été peu utilisées dans la pratique, certainement parce qu'elles ne garantissaient pas de contrepartie automatique pour les salariés.

C'est donc vers l'aménagement-réduction du temps de travail (ARTT) et la relance de la négociation collective, que le législateur s'est tourné. L'ARTT permet de s'inscrire dans une stratégie gagnant-gagnant : flexibilité pour l'employeur, RTT pour les salariés. Elle permet une évolution d'une négociation collective distributive vers une négociation intégrative. La loi quinquennale du 20 décembre 1993 introduisait un dispositif expérimental d'ARTT. Elle n'a toutefois pratiquement pas eu d'écho probablement parce qu'elle imposait une réduction du temps de travail d'au moins 15% accompagnée d'une réduction des salaires. La loi de Robien a en revanche connu un succès certain avec près de 3000 accords qui concernent 280000 salariés (Fiore et al.,

1. Mais le CHSCT n'a pas la possibilité d'arrêter un atelier ; en fait les syndicats se sont opposés à un transfert de responsabilités vers le CHSCT comme le prévoyait la proposition 61 du programme du candidat Mitterrand en 1981.

2. Modulation de type I ou II ; voir Lyon-Caen et al. [1999] pour plus de détails.

[1999]). Elle offrait en contrepartie d'une RTT d'au moins 10% et de création de 10% d'emplois (à conserver deux ans au moins) de massives réductions de charges pendant 7 ans ; son coût pour l'Etat était donc lourd. Malgré cette loi, on peut considérer que la RTT était un phénomène fort limité au niveau national.

Les lois Aubry marquent un double approfondissement :

1) elles incitent fortement à une réduction **systématique** du temps de travail à 35 heures.

2) elles offrent d'importantes possibilités de flexibiliser et de réorganiser la production dans le cadre d'un accord collectif de RTT. Le point essentiel est que les lois Aubry permettent que les accords paritaires sur les 35 heures dérogent à de nombreuses règles du droit commun concernant les conditions de travail au sens large (modulation, délai de prévenance...).

Parmi les principales dispositions novatrices, figurent la simplification des régimes de modulation, la possibilité de pluriannualisation du temps de travail, la possibilité d'individualisation des horaires l'introduction du compte-vacances et une aide à l'appui conseil aux PME-PMI. La deuxième loi limite cependant une trop forte flexibilité ; les accords ne peuvent déroger aux durées maximales de travail (48 heures par semaine, 10 voire 12 heures par jour, moyenne de 46 heures sur 12 semaines consécutives)³ et le contingent d'heures supplémentaires est limitée en cas de trop forte modulation. L'employeur peut négocier avec des syndicats minoritaires voire, en l'absence de représentant syndical, avec un salarié mandaté par une des confédérations nationales (notamment la CFDT). De même, les accords de branche peuvent être signés avec un syndicat minoritaire. Ainsi, l'employeur (ou la branche) peut engager une négociation sur les 35 heures malgré l'hostilité de la majorité des salariés. Notons en outre que le code du travail garantissait aux syndicats majoritaires un droit d'op-

3. De fait, certains accords de branche très flexibles déjà signés se retrouvent non conformes à la loi. Les partenaires sociaux auraient dû avoir un an pour renégocier les seules clauses non conformes. Néanmoins, le Conseil Constitutionnel a annulé cette mesure ; les accords déjà signés resteront valides.

position aux accords dérogeants aux dispositions législatives réglementaires ; chaque salarié disposait par ailleurs d'un droit de refus si l'accord remettait en cause son contrat de travail. Il est donc essentiel de mettre en avant l'article⁴ - dit de sécurisation juridique - de la deuxième loi Aubry votée en décembre 1999 qui supprime⁵ le droit de refus pour les salariés en cas d'accord d'entreprise "majoritaire"⁶ ou d'accord de branche. Les organisations syndicales majoritaires ne peuvent pas non plus remettre en cause un accord de branche étendu signé avec une organisation "représentative" sur le plan national mais minoritaire dans la branche. Le Tribunal de Grande Instance de Paris a confirmé ce principe dans son arrêt du 28 septembre 1999 sur la branche bancaire. Il a annulé l'accord sur les 35 heures signé entre l'AFB et le SNB pour non-conformité de certaines dispositions au code du travail⁷ ; en revanche, la représentativité du SNB a été reconnue et le droit d'opposition des organisations majoritaires CFDT, CFTC, CGT et FO à l'origine du contentieux jugé irrecevable. Reste qu'un accord de branche comportant des dispositions dérogatoires doit être étendu pour revêtir un caractère obligatoire ; de fait, le ministre de l'emploi est le véritable arbitre du niveau de flexibilité "raisonnable".

Les lois Aubry favorisent également financièrement la négociation. La première loi offrait des allègements de charges aux entreprises qui créaient au moins 6% d'emplois. La deuxième loi systématise ces aides et les pérennise ; on peut estimer que les entreprises passant à 35 heures selon un accord d'entreprise "majoritaire" ou un accord de branche étendu bénéficieront d'un allègement de charges supplémentaire⁸

4. Article 15 du projet devenu 30 et 31 dans le texte final.

5. Précisément, un refus rend le licenciement légitime.

6. Un accord majoritaire est un accord signé par un syndicat majoritaire ou bien ayant été accepté par plus de 50% des salariés votant lors d'un référendum d'entreprise

7. La Cour d'appel saisie par l'AFB a décidé le 15 décembre 1999 de "surseoir à statuer" dans l'attente de la publication des décrets d'application de la deuxième loi Aubry.

8. En fait, le régime des allègements est complexe notamment car il exclut les réductions de charges Juppé sur les bas salaires mais reprend la proposition du rapport Malinvaud d'intégrer un allègement importante et dégressif jusqu'à 1.8 fois le SMIC. Les entreprises restant à 39 heures conservent les aides Juppé (donc jusqu'à 1.3 SMIC). Celles passant à 32 heures bénéficient d'une

d'environ 4000 francs par salarié (soit environ 2% du coût moyen du travail). Les députés ont rajouté l'obligation de faire figurer dans l'accord le nombre d'emplois créés ou sauvegardés pour pouvoir bénéficier de cette aide; néanmoins aucun seuil minimum n'est fixé, ce qui rend cette mesure bien symbolique. Pour inciter cette fois les salariés à négocier, les heures supplémentaires (i.e. au delà de 35 heures) ne seront payées que 15% de plus jusqu'à 39 heures (l'employeur cotisant 10% en outre dans un fonds pour l'emploi) dans les entreprises non couvertes par un accord de RTT. Cette mesure a été censurée par le Conseil Constitutionnel.

Dans la pratique, les entreprises ont-elles utilisé les possibilités de flexibilisation contenues dans les lois de Robien et Aubry? La réponse est certainement positive. Ainsi, 83% des accords de Robien prévoient une réorganisation de la production dont 61% pour s'adapter à la fluctuation de l'activité et 20% pour étendre les heures d'ouverture (Source MES-DARES). Notons que seulement 17% cherchent à augmenter la durée d'utilisation des équipements alors que de nombreux travaux théoriques et surtout la plupart des estimations de l'impact de la RTT sur l'emploi supposent qu'il s'agit du moteur principal des gains de productivité. On retrouve le même désintérêt pour ce point dans les déclarations des employeurs en général (Aucouturier et al. [1999] tableau p. 36) alors que par exemple l'amélioration de la qualité consécutive à une RTT semble essentielle. Enfin de nombreux accords d'entreprise incluent explicitement des objectifs de gains de productivité à atteindre pour les salariés. De fait, les objectifs des entreprises semblent bien plus de modifier radicalement le mode de production en se rapprochant de la production au plus juste. Cette observation est confirmée par de nombreuses monographies⁹: intensification, densification du travail, développement de la polyvalence, adaptabilité à la demande des clients ... sont quasi systématiques.

Les premiers accords Aubry contiennent également systématiquement des mesures

ristourne supplémentaire de 35000 francs par salarié.

9. Par exemple Bloch-London et al. [1999]; voir Askenazy [1999a] pour une revue des monographies de l'ANACT et des DRTEFP.

de flexibilité. Par exemple, l'accord dans la branche "Industrie du Sucre" permet un travail hebdomadaire de 0 à 48 heures (le maximum légal). Selon la base des conventions, à la fin juin 1999, 48% des conventions prévoient l'annualisation, 24% une alternance de semaines courtes et longues. Les réorganisations prévues lors du conventionnement sont similaires aux Robien. : 78% des accords prévoient une réorganisation, un quart un redéploiement des qualifications et seuls 18% une augmentation de la durée d'utilisation des équipements (DARES, 1999).

Notons un revirement important du patronat français. Celui-ci s'était montré toujours hostile aux négociations de branches et favorable à la négociation d'entreprise. De fait, le législateur a dans les deux lois Aubry favorisé la négociation d'entreprise (Boulin et al., [1999]). Or le MEDEF a récemment incité ses membres à s'engager dans les négociations de branches (*La Tribune* du 16/3/96). En effet¹⁰, le niveau de la branche s'est révélé le plus facile pour imposer une flexibilité de la production car les règles de représentativité syndicale permettent de signer des accords avec un ou des syndicats favorables au passage aux 35 heures. L'absence de grève, du moins lors des premiers accords, semble cependant indiquer une neutralité tacite de la part des syndicats majoritaires non signataires.

Autre caractéristique essentielle des accords de Robien et Aubry : le maintien des salaires. Plus précisément, 68% des accords de Robien prévoient un maintien total et 21% un maintien partiel pour tous ; néanmoins, ces mesures sont accompagnées pour 45% des salariés par un gel des salaires sur 20 mois en moyenne. Au total, du troisième trimestre 1996 au troisième trimestre 1998, toutes choses égales par ailleurs, les salaires ont baissé de 2 à 2,5% pour une RTT d'au moins 10% (Fiole et al. [1999] ou Coutrot et al. [1999]). Les accords Aubry sont encore plus généreux. Au 01/04/99, 84% des salariés bénéficient d'un maintien total mais 75% sont soumis à une

10. Un autre argument plus politique peut être avancé. Le gouvernement avait déclaré qu'il s'inspirerait pour la rédaction de la deuxième loi des accords signés entre les partenaires sociaux. Le patronat avait donc tout intérêt à multiplier des accords favorables à ses thèses. Néanmoins, même après le dépôt de loi, les négociations de branche restent très actives.

modération. Ces faits stylisés sont en contradiction avec les modèles de négociation standards comme celui de d'Autume et Cahuc [1997]. Il semble paradoxal que le patronat accepte, lors des négociations, une RTT et un maintien des salaires, donc un alourdissement du coût salarial qu'il dénonce par ailleurs.

Ce papier propose une solution à ce paradoxe. Elle réside dans la prise en compte lors des négociations des changements organisationnels induits par les 35 heures dans une stratégie gagnant/gagnant. Comme dans Askenazy [1999a], la négociation paritaire porte non seulement sur les salaires mais aussi sur les conditions de travail. Nous étudions les conséquences des différentes dispositions des lois Aubry en équilibre partiel puis en équilibre général. Les principaux résultats sont les suivants :

1) Une RTT facilite l'adoption de modes de production flexibles ou " au plus juste " car les salariés sont moins sensibles à une dégradation de leurs conditions de travail pour un temps de travail réduit. En contrepartie de cette dégradation les salaires négociés peuvent être maintenus.

2) En équilibre partiel, les créations d'emplois suite au passage aux 35 heures sont potentiellement importantes.

3) Sur le long terme et en équilibre général, si les allègements de charges sociales sont financés par une taxation du travail, les créations d'emploi peuvent s'évanouir alors qu'elles sont partiellement sauvegardées en cas de taxation du capital.

Plus spécifiquement,

4) Si l'employeur souhaite négocier les 35 heures alors il apparaît que les syndicats y sont également favorables. La bonification différenciée des heures supplémentaires n'aurait donc qu'accablé des salariés favorables à la RTT mais travaillant dans une entreprise qui ne peut que perdre au passage aux 35 heures.

5) En équilibre partiel, les allègements de cotisations sociales limitent les incitations à adopter des pratiques flexibles. En équilibre général cette assertion reste valide que si le financement des allègements passe par une taxation du capital.

6) En équilibre général -dans un monde où la flexibilité est plus essentielle- les

lois Aubry peuvent améliorer les salaires réels, la productivité et les profits tout en détériorant les conditions de travail.

La deuxième section étudie les négociations en équilibre partiel. La troisième est consacrée aux effets de long terme des lois Aubry sur l'emploi et la productivité.

2 Le Modèle en équilibre partiel

2.1 La “flexibilité”

Avant de présenter le modèle de négociation il est important de comprendre les nouvelles formes d'organisation que peuvent appliquer les entreprises lors d'une RTT. Elles sont bien distinctes des pratiques purement tayloristes comme le travail en équipe (jour, nuit...) et l'utilisation continue des capacités de production. Réorganiser le travail, ce n'est pas (ou plutôt ce n'est plus) augmenter la durée d'utilisation des équipements comme l'affirmaient Cahuc et Granier [1997, p. 14]. L'OCDE [1999] a montré qu'en Europe (enquête EPOC sur 5000 établissements) la réduction du temps de travail était associée à l'application de pratiques flexibles notamment la rotation de poste mais aussi le raccourcissement des niveaux hiérarchiques. Pour simplifier nous considérons schématiquement deux pratiques : la flexibilité du temps de travail et le travail en équipes autonomes.

La première s'inscrit dans un monde où le coût de stockage est important ou bien la production très différenciée. L'activité est fortement aléatoire. La flexibilité permet de s'adapter au plus juste à la demande donc d'augmenter la productivité des facteurs. Néanmoins, les horaires atypiques journaliers ou hebdomadaires détériorent les conditions de travail et de vie des salariés (Askenazy [1999a]).

Le travail en équipe autonome est la pratique innovante essentielle des entreprises au plus juste américaines des services et de l'industrie (Osterman [1994]). Schématiquement, les salariés sont organisés en petites équipes où chacun peut effectuer

toutes les tâches. Ce mode d'organisation évite de caler le rythme de la production sur le salarié le plus lent ou débordé. Il limite donc les temps morts. L'absence d'un salarié ne paralyse plus la production puisque les coéquipiers peuvent le remplacer. Corrélativement l'intensité du travail augmente.

De fait, ces pratiques à la fois dégradent les conditions de travail et offrent des gains de productivité potentiellement spectaculaires (Askenazy [1999b] ou Ichniowski et al. [1997]). Elles se révèlent nécessaires pour une utilisation efficace des technologies de l'information et de la communication au sein des entreprises (Askenazy [1999b]; *IT-enabled organization*, Brenahan et al. [1999]).

2.2 Le modèle

2.2.1 Utilités des travailleurs et objectif des syndicats

L'utilité des travailleurs dépend de leur salaire w et de la désutilité du travail e (que l'on suppose deux fois différentiable):

$$U(w, e) = w - e. \quad (1)$$

Un élément original du modèle est la prise en compte dans e à la fois du temps de travail l et du niveau des conditions de travail i.e. de flexibilité ou d'intensité du travail i . Typiquement, les travaux de médecine du travail ou de la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail montrent que les indicateurs de désutilité du travail (stress, douleurs dorsales...) sont croissants et convexes en le temps de travail (au delà d'environ 30 heures), le degré de flexibilité et de pénibilité¹¹. Ainsi, pour des niveaux raisonnables de l et de i , $e(i, l)$ est croissante et convexe en ces deux arguments. En outre, les différentes contraintes pesant sur les salariés se suraccumulent; on peut donc considérer que $e(l, i)$ est supermodulaire (c'est-à-dire $\frac{\partial^2 e}{\partial i \partial l} > 0$).

11. Des statistiques sont disponibles directement sur le site de la fondation <http://www.fr.eurofound.ie/themes/health/workingcond.html>.

Les syndicats ont comme objectif l'utilité totale des L salariés qui seront présents dans l'entreprises à l'issue de la négociation : $L(w - e)$.

2.2.2 La production

Nous supposons que pour un temps de travail donné, le niveau des conditions de travail imposé par la législation ou négocié par les partenaires sociaux détermine le mode de production. Plus i est important plus la production peut être "au plus juste". Plus précisément, la fonction de production est

$$Y = \underline{A}(l, i)L^\alpha K^{1-\alpha} \quad (2)$$

où L est l'emploi, K le capital et $\underline{A}(l, i)$ le niveau de productivité totale des facteurs. \underline{A} est croissant en le temps de travail et le niveau d'intensité du travail. On supposera ici \underline{A} deux fois continûment différentiable. On pose $A(i, l) = \underline{A}(l, i)K^{1-\alpha}$

2.2.3 La négociation sur la RTT

Les lois de Robien et surtout Aubry ouvrent (et encouragent) la possibilité de négocier à la fois les salaires et les conditions de travail (dont la modulation des horaires). De fait, les conflits sociaux qui se multiplient depuis septembre 1999 portent directement sur le "coût en terme de flexibilité du passage aux 35 heures". L'employeur est neutre au risque. Le stock de capital est supposé fixé avant la négociation ; l'employeur ne pourra le réévaluer que sur le long terme (cf. section 3). Comme les accords de RTT bénéficient d'une garantie juridique d'engagement réciproque, la négociation se déroule formellement de la manière suivante :

- Etape 1 : décision de lancer une négociation sur les 35 heures et non une simple négociation salariale à 39 heures.

- Etape 2 : négociation sur les salaires, les conditions et l'organisation du travail.

Le syndicat cherche à maximiser l'utilité totale des travailleurs ; son utilité de réservation est LB où B est le niveau d'utilité de réservation des salariés (qui auraient

été employés) en cas d'échec des négociations Cette étape revient donc à maximiser le critère de Nash :

$$\max_w [L(w - e(l, i)) - LB]^\beta \Pi^{1-\beta}, \quad (3)$$

où $l = l_{35}$ et β le pouvoir de négociation du syndicat.

- Etape 3 : droit de gérer i.e. l'employeur choisit le niveau de l'emploi.

La troisième étape peut sembler incompatible avec les lois de Robien et Aubry. En effet, celles-ci, comme nous l'avons vu, obligent ou incitent à la création d'emplois. Néanmoins, on peut considérer dans une large mesure que la contrainte est faible pour l'employeur. Les emplois créés par un accord de Robien (10% au minimum) ne doivent être conservés que 2 ans ; de plus les entreprises ont eu presque exclusivement recours à des CDD pour ces postes¹² (Fiole et al. [1999]). Plus de 90% des accords Aubry sont aidés mais il s'agit de petites entreprises ; ainsi la moitié des salariés concernés par des accords Aubry (première loi) au 15/01/2000 sont dans des entreprises non aidées i.e. où les employeurs ont préféré conserver leur droit de gérer (sur le court terme). En outre, comme pour Robien, les emplois ne doivent être conservés que 2 ans. Enfin, comme nous l'avons souligné, l'obligation de sauvegarde ou de création d'emplois dans la deuxième loi pour bénéficier des aides n'est que symbolique (surtout durant une période de reprise conjoncturelle).

Malgré ce les créations d'emplois semblent avoir beaucoup pesé sur le terrain dans la signature des syndicats. Notons que l'objectif du syndicat retenu dans le modèle inclut déjà l'emploi.

Nous allons commencer par résoudre la troisième étape. On suppose donc K , i et l fixés. Pour simplifier et alléger les notations, le bien produit est pris comme numéraire. On pourrait reprendre l'ensemble du modèle en supposant comme Layard et al. [1991] que l'entreprise ou la branche sont en concurrence monopolistique et

12. Mais ceci est également vrai pour les entreprises qui n'ont pas fait de RTT.

soumis à une courbe de demande Hicksienne; l'ensemble des résultats en équilibre partiel et ceux de long terme de la section suivante restent totalement valables. Dans l'étape 3, l'employeur maximise donc sous L son profit :

$$\Pi = A(i, l)L^\alpha - cL, \quad (4)$$

où $0 < \alpha < 1$ et c est le coût du travail i.e. le salaire allégé des aides de l'Etat ou bien alourdi par le surcoût des heures supplémentaires. La condition du premier ordre donne :

$$A(i, l)L^\alpha \alpha = cL. \quad (5)$$

D'où l'expression du profit :

$$\Pi = (1 - \alpha)A(i, l)^\gamma \left(\frac{c}{\alpha}\right)^{1-\gamma}, \quad (6)$$

où $\gamma = 1/(1 - \alpha)$.

On peut maintenant déterminer le contenu de l'accord salarial d'une entreprise restée à 39 heures compte tenu des dispositions des lois Aubry.

Soit i_0 le niveau maximal de flexibilité ou d'intensité imposé par la loi pour une entreprise restant à 39 heures (droit commun). On suppose implicitement que cette protection légale des salariés est au moins aussi bonne que celle qui serait obtenue si les agents négociaient librement les conditions de travail i.e. i_0 est inférieur ou égal à la valeur optimale. Compte tenu du surcoût des heures supplémentaires à un taux τ pour l'employeur et le paiement bonifié de $\tau' \leq \tau$ pour le salarié prévus par la deuxième loi en l'absence d'accord sur les 35 heures¹³, le coût du travail est :

$$c = w(1 + \tilde{\tau}) \quad (7)$$

où $\tilde{\tau}$ est positif et

$$(1 + \tilde{\tau}) = (l_{39} + (l_{39} - l_{35})\tau)(l_{39} + (l_{39} - l_{35})\tau')^{-1} \quad (8)$$

13. Rappel: la différence $\tau - \tau'$ devait être versée à un fonds pour l'emploi. Le Conseil Constitutionnel a censuré cette mesure; de fait $\tau = \tau'$.

En remplaçant L et Π par leurs valeurs, le programme devient à un facteur près :

$$\max_w (w - e(l, i_0) - B)^\beta A(i_0, l)^\gamma w^{1-\beta-\gamma}. \quad (9)$$

La condition du premier ordre donne alors le salaire :

$$w = (e(l, i_0) + B) \left(1 + \frac{\beta}{\gamma - 1}\right). \quad (10)$$

Les résultats précédents permettent d'écrire l'utilité S du syndicat et le profit.

Notation : *Nous adopterons jusqu'à la fin du papier la notation " $x \sim y$ " pour " x est égal à y à un facteur près indépendant de tout paramètre potentiellement endogène au modèle : i, l, K, w, \dots "*

L'utilité du syndicat et le profit en l'absence négociations sur la RTT sont :

$$S \sim \left[\frac{A(l_{39}, i_0)}{(e(l_{39}, i_0) + B)(1 + \tilde{\tau})} \right]^\gamma (e(l_{39}, i_0) + B), \quad (11)$$

$$\Pi \sim A(l_{39}, i_0)^\gamma [e(l_{39}, i_0) + B]^{1-\gamma} (1 + \tilde{\tau})^{1-\gamma}. \quad (12)$$

Notons que si l'entreprise reste à 39 heures, l'alourdissement du coût du travail implique des réductions d'emplois en équilibre partiel.

Supposons qu'un nouvel accord est recherché par les partenaires sociaux pour un passage aux 35 heures. Comme nous l'avons souligné, l'originalité de la négociation sur les 35 heures est qu'elle porte à la fois sur les salaires et sur les conditions de travail et l'organisation du travail. On suppose que (sur le court terme) le passage d'une organisation à 39 heures à une nouvelle organisation nécessite un coût fixe transitoire par poste de travail : $f > 0$. Un accord sur les 35 heures revient donc à maximiser cette fois sous le double choix de salaire et de niveau de flexibilité i le critère de Nash :

$$\max_{w, i} [L(w - e(l, i) - B)]^\beta \Pi^{1-\beta}. \quad (13)$$

En outre, dans ce cas, le coût total d'un poste de travail est $c = w - s + f$, où s est l'aide fixe (allègement de charges sociales) par travailleur versée à l'employeur.

La maximisation peut être décomposée en deux étapes : maximisation sous w puis choix du mode de production optimal.

Supposons donc dans un premier temps que i soit fixé. On est ainsi ramené à une simple négociation salariale. Par analogie avec le programme précédent¹⁴, on obtient immédiatement, l'utilité du syndicat S et le profit :

$$S \sim \left[\frac{A(l_{35}, i)}{e(l_{35}, i) + B - s + f} \right]^\gamma (e(l_{35}, i) + B - s + f), \quad (14)$$

$$\Pi \sim A(l_{35}, i)^\gamma [e(l_{35}, i) + B - s + f]^{1-\gamma} \quad (15)$$

Avant de s'intéresser au choix optimal d'organisation, on peut étudier l'effet de τ , τ' et de s sur la négociation.

Si $\tau = \tau'$ i.e. $\tilde{\tau} = 0$ (situation de fait après la décision du Conseil Constitutionnel), on remarque immédiatement que le syndicat est favorable aux 35 heures si et seulement si l'employeur l'est également. De fait, le bénéfice différencié des heures supplémentaires i.e. $\tau' < \tau$ non seulement favorise l'ouverture des négociations en abaissant l'utilité des parties à rester aux 39 heures mais aussi aboutit à une situation conflictuelle car l'utilité des syndicats baisse plus que celle des employeurs. Rappelons que cette mesure a été inspirée par le sentiment que certains syndicats dans de nombreuses entreprises ou branches pouvaient se contenter de la position de repli consistant à rester à 39 heures et à bénéficier de salaires plus élevés du fait du bonus sur les heures supplémentaires. Les chiffres sont en effet éloquentes puisque 85% des négociations interviennent sur l'initiative des seuls employeurs (Aucouturier et al., [1999]). Néanmoins, l'interprétation de ces données est extrêmement délicate car les premiers accords sont marqués par un très fort biais ; en effet, selon Aucouturier et al. [1999], la moitié de ces accords sont caractérisés par un effet d'aubaine partiel :

14. Il suffit de remplacer w par $w - s + f$ et B par $B - s + f$. Notons que s est une aide fixe et influe donc sur le salaire négocié alors que la taxation des heures supplémentaires est proportionnelle au salaire.

récupération des aides à la création d'emplois alors qu'au moins une partie de ces derniers aurait de toute manière été créée. En outre, de nombreuses entreprises ne disposaient pas d'un délégué syndical ! En fin de compte, le bénéfice différencié aurait pu devenir seulement une "punition" pour des salariés travaillant dans une entreprise qui perd nécessairement au passage aux 35 heures. De fait, outre l'argument de rupture d'égalité retenu par la Conseil Constitutionnel, la bonification différencié aurait renforcé les inégalités de situation des salariés.

En revanche, on voit immédiatement que les allègements de charges sociales favorisent l'ouverture de la négociation en augmentant le bénéfice du passage aux 35 heures. Notons que ces aides apparaissent nécessaires pour couvrir au moins partiellement le coût fixe de transition qui dissuade fortement les entreprises à passé à 35 heures. Sur ce dernier point, il est significatif que les premières entreprises qui avaient choisi la RTT étaient déjà engagées dans des pratiques flexibles notamment de modulation horaire et de juste à temps (Aucouturier et al. [1999]). Elles avaient donc déjà supporté au moins partiellement le coût f d'adaptation au nouveau mode de production. La RTT est alors l'occasion d'un approfondissement de l'adoption de nouveaux modes productifs. Enfin, le coût fixe de réorganisation implique qu'une entreprise ne modifiera profondément son mode de production que si la RTT est massive ; de fait, un exercice d'extrapolation des 35 heures à partir des travaux de Crépon et Kramarz [1999] ou de Gianella et Lagarde [1999]¹⁵ s'avère certainement impossible.

2.3 Flexibilité et RTT

Revenons à la question du choix du mode de production optimal en cas de RTT. Ce choix va être influencé à la fois par la baisse du temps de travail et la valeur de s . Pour décomposer ces deux effets supposons dans un premier temps que $s = f$. Pour

15. D'ailleurs, Gianella et Lagarde alertent bien le lecteur que leurs résultats -faible réactivité de la productivité horaire à la baisse des heures travaillées- ne "s'appliquent pas tels à un scénario de réduction massive du temps de travail".

un temps de travail l , le choix de i optimal revient à maximiser à un facteur près :

$$V \sim A(l, i)^\gamma (e(l, i) + B)^{1-\gamma} \quad (16)$$

La condition du premier ordre donne la relation (OC)¹⁶ :

$$\frac{\gamma A_i(l, i)}{A(l, i)} = \frac{(\gamma - 1)e_i(l, i)}{e(l, i) + B}, \quad (17)$$

soit encore

$$\frac{A_i(l, i)}{A(l, i)} = \frac{\alpha e_i(l, i)}{e(l, i) + B}, \quad (18)$$

où l'indice i désigne la dérivée partielle par rapport à i . Si

$$\frac{\partial}{\partial l} \left(\frac{A_i e + B}{A e_i} \right) \frac{\partial}{\partial i} \left(\frac{A_i e + B}{A e_i} \right) > 0 \quad (19)$$

alors i optimal¹⁷ est une fonction décroissante en le temps de travail l . La condition précédente est typiquement vérifiée pour des désutilités du travail suffisamment convexes en la dureté du travail (le produit de la durée et de l'intensité du travail) ou supermodulaires. Notons que la condition (OC) est indépendante de β ; les éventuelles conséquences des lois Aubry sur le renforcement ou l'affaiblissement de la position des syndicats dans la négociation n'a donc pas de conséquence dans notre modèle sur les choix organisationnels.

Exemple 1 : Si $\underline{A}(i, l) = l^\mu i^\theta$ et $e(i, l) = \exp(\nu il)$ où μ , ν et θ sont des constantes positives, alors une diminution du temps de travail aboutit à une intensification négociée du travail. θ peut s'interpréter comme le degré d'efficacité des pratiques flexibles ; il est *a priori* croissant avec la diffusion des technologies de l'information.

Intuitivement, pour de telles spécifications, une intensité i supérieure permet à l'employeur de bénéficier de gains de productivité. Néanmoins, pour un temps de travail important, la désutilité marginale d'une dégradation des conditions de travail est énorme pour les salariés : la flexibilisation est donc impossible. En revanche, pour

16. Pour "Organisational Change".

17. On suppose implicitement que l'on se place dans des conditions pour lesquelles le i optimal est bien un maximum.

un temps de travail réduit, la détérioration marginale des conditions de travail a un impact bien inférieur sur la désutilité des salariés ; ainsi les syndicats peuvent accepter une plus grande flexibilité ou une intensité accrue du travail en contrepartie de primes salariales cette fois raisonnables (pour l'employeur) et de nouvelles embauches.

D'où la proposition suivante :

Proposition 1 *La négociation sur les 35 heures peut aboutir à une intensification ou une flexibilité accrue du travail acceptées par tous les partenaires sociaux.*

Remarque 1 : Même si la condition (19) n'est pas vérifiée, les négociations sur les 35 heures peuvent entériner une dégradation des conditions de travail. En effet, considérons que le droit français était bien plus protecteur que le niveau de flexibilité optimal pour un temps de travail de 39 heures. Dans ce cas, c'est le simple fait légal de pouvoir négocier ce point (i.e un degré de liberté supplémentaire) qui permet d'aboutir à des conditions plus dures.

Rappelons que le salaire négocié est (si $s = f$) :

$$w = (e(l, i) + B)\left(1 + \frac{\beta}{\gamma - 1}\right). \quad (20)$$

w est donc croissant en $e(l, i)$. Or comme nous l'avons vu, si l décroît lors d'une RTT, i augmente potentiellement, donc l'impact de la RTT sur e est ambigu. Plus concrètement, reprenons l'exemple 1. Si $\mu = \theta$, et si l'on considère que i est le temps effectif de travail par heure de production, alors la fonction de production et l'utilité des salariés ne dépendent que du temps effectif de travail hebdomadaire. Dans ce cas, l'intensité du travail et le temps de travail sont parfaitement substituables. Donc une baisse de 10% du temps de travail va se traduire par une hausse de 10% de l'intensité optimale du travail. *In fine*, dans ce cas, w est inchangé.

D'où la proposition :

Proposition 2 *La dégradation des conditions de travail résultant d'un accord sur les 35 heures peut être suffisante pour garantir un maintien des salaires (hebdomadaires).*

Remarque 2 : Ce modèle permet donc de rendre compte des principales caractéristiques des premiers accords Aubry : flexibilisation de la production (voire gains de productivité explicitement prévus) et maintien des salaires.

Remarque 3 : Dans le cadre du modèle, le maintien des salaires constaté lors des premiers accords suggère que la désutilité du travail est inchangée soit encore si $e(l, i) = e(d)$ où $d = li$, la baisse du temps de travail se traduit par une intensification du travail de même ampleur.

Si on suppose maintenant s quelconque, le critère de Nash V vérifie :

$$V \sim A(l, i)^\gamma (e(l, i) + B - s + f)^{1-\gamma}. \quad (21)$$

On voit immédiatement que l'instauration de s renforce la sensibilité du facteur $e(l, i) + B - s + f$ aux conditions de travail. Par conséquent, comme $1 - \gamma < 0$, toutes choses égales par ailleurs, $\partial V / \partial i$ est décroissant en s . Donc à l donnée, la flexibilité ou l'intensité du travail qui maximise V sera plus faible avec $s > f$. Intuitivement, s , en réduisant les coûts de l'employeur, limite l'incitation de ce dernier à imposer un rythme de travail plus important pour financer les salaires et la réduction du temps de travail. Du côté des syndicats, un abaissement des charges sociales permet de créer des emplois et rend plus sensible l'emploi aux augmentations marginales de salaire ; ceci les incite à choisir un mode de production qui demande une rémunération moins forte des salariés.

D'où la proposition :

Proposition 3 *Les allègements de charges sociales conditionnés à un accord de RTT favorisent l'ouverture de négociation sur la RTT. En outre, en équilibre partiel, ils limitent la dégradation négociée des conditions de travail et se traduisent par un tassement des salaires négociés.*

Remarque 4 : Dans le cadre des spécifications de l'exemple 1, la proposition précédente justifierait la modération salariale qui résulte en une légère baisse des salaires sur le moyen-terme.

2.4 L'emploi en équilibre partiel

Les résultats précédents permettent de calibrer l'impact en équilibre partiel (ou sur le court terme) du passage aux 35 heures.

Typiquement, les tout premiers accords Aubry assurent un maintien des salaires. En considérant que l'effet des aides sur le choix organisationnel de la seconde loi et de la modération salariale est du second ordre, on peut estimer que les négociations sur les 35 heures aboutissent à un maintien de la désutilité du travail $e(l, i)$. Par conséquent, à minima, l'intensification du travail compense la baisse du temps de travail dans la production i.e. A est maintenu. Néanmoins, l'impact de la flexibilisation du temps de travail et la réorganisation vers une production au plus juste devraient offrir des gains de productivité plus substantiels (cf. section 2.1).

L'emploi vérifie :

$$L \sim \left[\frac{A(l, i)}{e(l, i) + B - s + f} \right]^\gamma \sim \left[\frac{A(l, i)}{w - s + f} \right]^\gamma. \quad (22)$$

Supposons A inchangé. Prenons une valeur classique de $\alpha = 2/3$; i.e $\gamma = 3$. Les aides prévues dans la seconde loi représentent environ 2% du coût du travail. Prenons f faible (hypothèse plausible pour les premières entreprises signant un accord). Supposons que B vaut la moitié du salaire moyen. Le gain d'emplois est alors d'environ 5% en équilibre partiel (sur le court terme). Mais il est essentiel de remarquer que, dans ce cas, les créations d'emplois consécutives au passage à 35 heures ne résultent pas de la politique de RTT mais simplement de l'allègement des charges sociales qui aurait pu être pratiqué avec autant d'efficacité (en équilibre partiel) pour 39 heures hebdomadaires de travail.

En revanche, si les gains de productivité totale des facteurs sont de 10 – 7% (c'est-à-dire un gain de 10% résultant du passage à la production au plus juste moins l'impact de la réduction du temps de travail $\alpha\Delta l$), l'impact **propre** de la réorganisation/réduction du temps de travail sera d'environ 9% d'emplois supplémentaires.

En équilibre partiel et sur le court terme, les créations d'emplois peuvent donc être importantes. Dans ce cadre, les estimations du Ministère de l'Emploi à partir

des premiers accords n'apparaissent pas comme trop optimistes ou irréalistes.

Mais ces estimations restent en équilibre partiel. Les aides de l'Etat doivent être financées par une taxation des revenus du capital ou du travail. Les emplois créés réduisent le chômage, donc améliorent la position de repli B des salariés et leurs revendications salariales. Il est par conséquent nécessaire de mener une analyse de long terme en équilibre général de l'impact de la RTT.

3 Les 35 heures en équilibre général

Le but de cette section est d'étudier les conséquences de long-terme et le bouclage macroéconomique des lois sur les 35 heures. Nous allons donc endogénéiser le stock de capital, l'utilité de repli des salariés B et le financement des allègements des cotisations sociales.

Pour simplifier, il existe un grand nombre d'entreprises homothétiques. On suppose que les incitations au passage aux 35 heures sont suffisantes pour que toutes les entreprises décident de conclure des accords d'ARTT. Cette hypothèse peut sembler forte ; de nombreux employeurs déclarent en effet vouloir rester à 39 heures après 2000 ou 2002. Néanmoins, empiriquement, on constate en France une forte concentration de l'emploi à temps plein à proximité de l'horaire légal ; ainsi en 1998 selon les ACEMO, plus de 70% des salariés à temps plein du secteur privé travaillaient entre 38 et 39 heures (Fiole et al. [1999]). Selon l'enquête emploi (portant sur l'ensemble des salariés du secteur privé) la proportion de salariés travaillant 39 heures respectivement 40 heures était de 0.3% resp. 51.7% en 1981 ; après la réduction de la durée légale à 39 heures, cette proportion est passé à 43.7% respectivement 14.1% en 1983 (CSERC [1998]).

La fonction de production Cobb-Douglas (agrégée) s'écrit alors :

$$Y = \underline{A}(i, l)K^{1-\alpha}L^\alpha, \quad (23)$$

où $l = l_{35}$ et i est l'intensité négociée par les partenaires sociaux.

L'économie est une petite économie ouverte. Le taux d'intérêt i.e. le rendement du capital est donc exogène r (par exemple fixé par la Banque Centrale Européenne). Le capital ne se déprécie pas. Sur le long terme, le choix de capital de l'entreprise égalise le taux de profit à r . Par ailleurs, le coût transitoire de réorganisation f devient nul.

La politique de financement des 120 milliards de francs d'aides (en flux permanent) n'est pas arrêtée. Elle se traduira nécessairement soit par une taxation des salariés t soit par une taxe sur les revenus du capital x . Nous allons montrer que sur le long terme, les aides s de l'Etat, sont "neutres" pour la formation des prix (PS). En revanche, leur rôle d'incitation pour le passage aux 35 heures est évidemment préservé puisque tous les salariés ou toutes les entreprises, même celles qui seraient restées à 39 heures, participent au financement des allègements de charges.

3.1 Equilibre de long terme avec taxation du travail

Dans le premier cas, le taux de taxation du travail t *ex post* est nécessairement égal à s pour garantir l'équilibre du financement ; donc à l'équilibre macroéconomique, les allègements de charges se traduisent par une taxation équivalente, n'influent sur aucun des paramètres endogènes du modèle. Ainsi, le second paragraphe de la proposition 3 n'est plus valable en équilibre général. De fait, on pourrait considérer que sur le long terme les formes négociées de production seront plus flexibles que celles qui ressortent des premiers accords. Néanmoins, une telle conclusion reste très dépendante de l'évolution du dernier élément à endogénéiser dans le modèle : B la position de repli des salariés.

L'emploi et le stock optimal vérifient les conditions du premier ordre :

$$\underline{A}(i, l)K^{1-\alpha}L^\alpha = wL, \quad (24)$$

et

$$\underline{A}(i, l)K^{1-\alpha}L^\alpha(1-\alpha) = rK. \quad (25)$$

D'où l'équation (PS)

$$w = \alpha \underline{A}(i, l)^{1/\alpha} \left(\frac{r}{1-\alpha} \right)^{1-1/\alpha}. \quad (26)$$

La valeur de B s'obtient en considérant la mobilité de la main d'oeuvre. On suppose qu'il existe un taux de séparation q exogène. Un salarié licencié peut retrouver un emploi dans une autre entreprise ou un autre bassin d'emploi. En régime permanent, Layard et al. [1991] ont montré que pour des valeurs standards de q et de la préférence pour le présent ρ des travailleurs, B peut prendre la forme linéaire approchée :

$$B = \phi u(w_u - e(0, 0)) + (1 - \phi u)(\bar{w} - \bar{e}), \quad (27)$$

où w_u est le revenu courant de remplacement des chômeurs, u est le taux de chômage agrégé, $\phi = (1 + q/\rho) > 1$ et \bar{w} et \bar{e} sont le salaire courant et l'effort courant moyens des travailleurs salariés¹⁸. Ces derniers se révèlent à l'équilibre être w et $e(l, i)$. On suppose que les indemnités chômage w_u représentent une part constante μ du salaire moyen.

D'où, l'équation (WS) :

$$w = \left(1 + \frac{\beta}{\gamma - 1}\right) [\phi u(e(l, i) - e(0, 0)) + (\phi u \mu + 1 - \phi u)w]. \quad (28)$$

On serait ainsi ramené à un modèle WS-PS (Cahuc-Zylberberg [1999]).

La difficulté de l'analyse est ici que i est endogène ; en particulier il dépend de B à travers la condition (OC). On a donc en fait un modèle WS-PS-OC. Mais on peut réduire la dimension de l'analyse. En effet si on remplace la valeur de $e(l, i) + B$ obtenue par (WS) dans (OC), on obtient (OC') :

$$\frac{\underline{A}_i}{\underline{A}} = \frac{\alpha e_i(i, l)}{w(1 + \frac{\beta}{\gamma - 1})^{-1}}. \quad (29)$$

En éliminant w entre (OC') et (PS), on obtient une équation implicite que i doit vérifier à l'équilibre :

$$\frac{\underline{A}_i}{\underline{A}} = \frac{\alpha e_i(i, l)}{\alpha \underline{A}(i, l)^{1/\alpha} (\frac{r}{1-\alpha})^{1-1/\alpha} (1 + \frac{\beta}{\gamma - 1})^{-1}}. \quad (30)$$

18. Voir note 11 page 145 de Layard et al. [1991] pour une démonstration.

L'étude analytique générale de cet équilibre est complexe. En particulier, il existe *a priori* plusieurs équilibres possibles. Pour une présentation simple des nouveaux résultats que peut exhiber le modèle, nous allons contourner cet obstacle en étudiant un cas de référence.

Cas de référence : On suppose que

1) le droit commun est adapté à l'organisation de la production à 39 heures c'est-à-dire en reprenant la notation de la section précédente, i_0 coïncide avec la valeur de i optimale pour les partenaires sociaux.

2) les lois Aubry permettent de relâcher suffisamment le droit commun pour que le choix organisationnel négocié optimal à 35 heures soit légal dans le cadre d'un accord paritaire.

Pour mener à bien les calculs, on suppose que la productivité totale vérifie

$$\underline{A}(l, i) = i^\theta l^\alpha. \quad (31)$$

La désutilité du travail dépend de la dureté du travail $d = li$:

$$e(l, i) = (li)^\nu = d^\nu, \quad (32)$$

où $\nu > 1$ i.e e est convexe ; pour garantir une solution intérieure $\nu > \theta/\alpha$.

La condition (OC') s'écrit dans ce cas :

$$\nu d^\nu = \frac{\theta}{\alpha} \left(1 + \frac{\beta}{\gamma - 1}\right)^{-1} w. \quad (33)$$

En outre (PS) donne (PS')

$$w = \alpha d^{\theta/\alpha} l^{1-\theta/\alpha} \left(\frac{r}{1-\alpha}\right)^{1-1/\alpha}. \quad (34)$$

On est ainsi ramené dans l'espace (d, w) à un système (OC')-(PS'). Les courbes (OC') et (PS') se coupent en un unique équilibre non dégénéré pour lequel la dureté du travail vérifie :

$$d^{\nu - \frac{\theta}{\alpha}} \sim l^{1 - \frac{\theta}{\alpha}}. \quad (35)$$

Il est intéressant de remarquer que (OC') ne dépend pas du temps de travail ; elle n'est pas modifiée par la RTT.

Deux cas sont alors possibles :

- Si $\alpha > \theta$ i.e. les réorganisations après RTT offrent peu de gains de productivité. L'impact marginal de la hausse de l'intensité du travail est plus faible que celui de la baisse du temps de travail. La figure 2 décrit localement le déplacement de l'équilibre.

« Insérer la figure 1 »

Ainsi le salaire réel (mais non le salaire horaire) et la dureté du travail sont plus faibles après le passage aux 35 heures.

- Si $\nu > \theta/\alpha > 1$ i.e. les réorganisations après RTT permettent des gains importants de productivité et la désutilité du travail est assez convexe en la dureté du travail. Les entreprises profitent du passage aux 35 heures pour flexibiliser le travail et en tirer des gains de productivité très significatifs. Le graphique (3) décrit le nouvel équilibre. A l'inverse du cas précédent, les salaires réels, le PIB et la dureté du travail augmentent. En particulier, cette dernière est plus importante qu'en équilibre partiel. De fait, la modération salariale des premiers accords ne devrait pas dans ce cas subsister dans le long terme.

« Insérer la figure 2 »

Quel est alors l'effet sur l'emploi dans les deux cas ?

En reprenant (WS) et l'expression de B , on peut exprimer le chômage u en fonction de w :

$$(\gamma - 1)\left(1 + \frac{\beta}{\gamma - 1}\right)\phi u = \frac{\beta w}{(1 - \mu)w - e(d)} = \beta\left(1 - \mu - \frac{e(d)}{w}\right)^{-1} \quad (36)$$

(rappelons que $e(0) = 0$). Or (OC') implique que $e(d)$ est proportionnel à w . Par conséquent, en équilibre général, le chômage donc l'emploi ne sont pas influencés par la RTT dans un cas comme dans l'autre! Ce dernier résultat est extrêmement dépendant des spécifications retenues ; typiquement si e est plus convexe, par exemple $e(d) = de^{\nu d}$ alors l'emploi est croissant avec d . Néanmoins, le message reste que les nombreuses créations d'emplois identifiées sur le court terme peuvent s'évanouir en équilibre général de long terme une fois que : 1) les aides sont financées par une taxe sur le travail ; 2) les gains de productivité et de salaires horaires se généralisent à l'ensemble de l'économie.

Peut-on alors dire que les 35 heures sont un échec ?

- Si $\nu > \theta/\alpha > 1$, l'utilité des syndicats et donc celle de chaque travailleur individuel $w - e(d)$ sont supérieures après le passage aux 35 heures. Les profits sont également supérieurs. Ainsi, en équilibre de long terme, si la réorganisation des entreprises est un succès, le passage aux 35 heures est une politique pareto améliorante même si la flexibilisation du travail est encore plus importante que sur le court terme.

Il peut sembler alors surprenant que les partenaires sociaux ne se soient pas entendus pour adopter un passage aux 35 heures avant le projet Aubry. Mais c'est justement la particularité des lois Aubry de relâcher, dans le cadre de négociations paritaires, les contraintes sur l'organisation de la production et du temps de travail, qui permet l'émergence d'accords où i optimal est plus important. D'autres arguments peuvent être déterminants. Le coût fixe de réorganisation sur le court terme pouvait empêcher, en l'absence d'aides de l'Etat, les agents de se coordonner sur un meilleur équilibre de long terme. En outre, les choix organisationnels présentent d'importantes externalités macroéconomiques (voir par exemple Friedman et Fung [1996]) ; la coordination des entreprises sur un mode organisationnel "au plus juste" peut aboutir en l'équilibre général à un θ plus élevé que si une entreprise décidait isolément de changer de mode de production. Enfin, en revenant à la section 2.1, l'émergence des technologies de

l'information ou le raccourcissement du cycle de vie des produits imposeraient ou nécessiteraient des modes organisationnels plus "flexibles" (cf. Milgrom et al. [1995] ou Thesmar et al. [1999] pour la théorie, et Bresnahan et al. [1999] pour des éléments empiriques). On serait donc passé récemment d'un monde " $\theta < \alpha$ " à un monde " $\theta > \alpha$ " (la "nouvelle économie"); les lois Aubry ne feraient alors qu'accompagner ce changement structurel et accélérer le mouvement d'innovations organisationnelles en cours en France (cf. Coutrot [2000] pour une étude de 1992 à 1998).

- Si $\theta < \alpha$, à l'inverse, les 35 heures sont une politique pareto détériorante. Cette situation est possible : les aides fournies aux entreprises passées à 35 heures ne feraient qu'inciter les agents à se placer sur un mauvais équilibre.

Le modèle montre ainsi que les créations d'emplois sur le long terme peuvent se révéler nettement plus faibles qu'en équilibre partiel. Par ailleurs, si l'Etat laisse les partenaires sociaux libres de fixer les nouvelles normes productives, il devrait encourager à adopter des innovations organisationnelles qui tirent le plus grand profit productif de la flexibilité accrue du travail.

3.2 Equilibre de long terme avec taxation du travail

Nous allons rapidement comparer le cas d'une taxation du capital pour financer les 35 heures avec le cas de la taxation du travail. A nouveau, *ex post*, le salaire moyen est égal au salaire dans chaque entreprise. Les conditions du premier ordre du producteur vérifient :

$$\underline{A}(i, l)K^{1-\alpha}L^\alpha = (w - s)L, \tag{37}$$

et

$$\underline{A}(i, l)K^{1-\alpha}L^\alpha(1 - \alpha) = (r + x)K. \tag{38}$$

La deuxième condition donne le ratio K/L , en fonction de $r + x$. En remplaçant dans la première condition, on obtient le salaire en fonction de $r + x$:

$$w - s = \alpha \underline{A}(i, l)^{1/\alpha} \left(\frac{r + x}{1 - \alpha} \right)^{1-1/\alpha}. \quad (39)$$

Or l'équilibre du financement impose que

$$sL = xK, \quad (40)$$

c'est-à-dire

$$x = s \left(\frac{r - x}{1 - \alpha} \right)^{1/\alpha} \underline{A}(i, l)^{-1/\alpha}. \quad (41)$$

Comme les aides Aubry ne représentent qu'une faible part du coût du travail moyen (i.e; $s \ll w$), on peut travailler à l'ordre 1 en s (et donc en x). On a ainsi à l'ordre 1 :

$$x = s \left(\frac{r}{1 - \alpha} \right)^{1/\alpha} \underline{A}(i, l)^{-1/\alpha}. \quad (42)$$

En remplaçant dans l'expression de $w - s$, on obtient toujours à l'ordre 1 :

$$w - s = \alpha \underline{A}(i, l)^{1/\alpha} \left(\frac{r}{1 - \alpha} \right)^{1-1/\alpha} - s, \quad (43)$$

soit (PS) :

$$w = \alpha \underline{A}(i, l)^{1/\alpha} \left(\frac{r}{1 - \alpha} \right)^{1-1/\alpha}. \quad (44)$$

La formation des prix au niveau agrégé de long terme est ainsi apparemment indépendante de s au premier ordre. Mais si on revient à l'entreprise atomique qui n'internalise pas la relation d'équilibre macroéconomique entre x et s , le critère de Nash pour une négociation réactualisée sur les conditions du travail à 35 heures hebdomadaires reste comme dans la partie précédente (f est nul après transition) :

$$V \sim A(l, i)^\gamma (e(l, i) + B - s). \quad (45)$$

Les salaires réels vérifient :

$$w - s = \left(1 + \frac{\beta}{\gamma - 1} \right) (e(l, i) + B - s). \quad (46)$$

En appliquant la même technique que dans la section précédente, on obtient l'équation implicite que i optimal doit vérifier

$$\frac{\gamma \underline{A}_i}{\underline{A}} = \frac{(\gamma - 1)e_i(i, l)}{[\alpha \underline{A}(i, l)^{1/\alpha} (\frac{r}{1-\alpha})^{1-1/\alpha} - s](1 + \frac{\beta}{\gamma-1})^{-1}}. \quad (47)$$

Ainsi, si on taxe le capital, la proposition 3 est valable en équilibre général de long terme: *ceteris paribus* l'intensité du travail après RTT sera plus faible que dans le cas d'un financement des 35 heures par une taxation du travail. De fait, par (PS), les salaires réels vont également être plus faibles. Ces résultats sont en particulier vérifiés dans le cas de référence de la sous-section précédente; toujours dans ce cas, (WS) implique que le taux de chômage est décroissant et donc l'emploi croissant avec l'allègement des charges sociales s .

Ainsi le financement des 35 heures par taxation du capital a plutôt tendance à limiter la flexibilisation négociée et à favoriser l'emploi. Si l'objectif gouvernemental reste de créer des emplois sur le long terme, le financement des 35 heures devrait donc peser sur le capital.

4 Perspectives

Les lois Aubry sont loin d'être des simples lois de réduction du temps de travail. L'objectif essentiel de cet article était de montrer que la simple prise en compte de la liberté des partenaires sociaux à innover dans l'organisation du travail peut aboutir à des conclusions éloignées des modèles standards. Le désintérêt sur le terrain pour la question de la durée d'utilisation des équipements montre bien le décalage de nombreux modèles théoriques ou modèles calculables. Cet article n'est qu'une première tentative pour rapprocher la modélisation de la complexité des 35 heures sans prétendre offrir "la" bonne analyse. Ainsi, d'autres mesures contenues dans les lois sur les 35 heures nécessitent également un approfondissement théorique: double SMIC, cas particulier des cadres, applications des 35 heures dans les entreprises nouvelles...

Enfin, l'évaluation des 35 heures ne doit pas se limiter à la seule question de l'emploi mais aussi à la coordination des entreprises sur un nouvel équilibre organisationnel, à l'adaptation des modes productifs aux technologies de l'information et à l'évolution des conditions de travail.

Références bibliographiques

Aucouturier Anne-Lise, Thomas Coutrot, Etienne Debauche [1999], “ Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail ”, *Document d'Etudes de la DARES*, N°30.

Askenazy P., [1999a], “ Réduction du temps de travail : conditions de travail et organisation”, à paraître dans la *Revue économique*, Vol. 51 N°3, mai 2000.

Askenazy P., [1999b], *Innovations technologiques et organisationnelles, internationalisation et inégalités*, Thèse de Doctorat de l'EHESS, Paris.

Askenazy P., [1999c], “ 35 heures, incitations et flexibilité ”, à paraître dans la *Revue d'Economie Politique*, Vol. 101 N°1, Fév. 2000.

d'Autume A., P. Cahuc, [1997], “Réduction de la durée de travail, de la contrainte légale à la négociation”, *Revue économique*, vol. 48 (3), pp. 549-558.

Bloch-London C., Coutrot T., Didry C., Michon F., [1999], “ Découvrir la réduction et l'aménagement du temps de travail ”, *Travail et Emploi* n°79.

Boulin Jean-Yves, Gilbert Cette, [1999], “Temps de travail et emploi en France : entre production réglementaire et innovations dans l'entreprise”, communication au Forum européen sur les initiatives en cours en matière de RTT (Conseil d'Analyse Economique, 22 Octobre).

Bresnahan Timoty F., Erik Brynjolfsson, Lorin M. Hitt, [1999], “Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-level Evidence”, NBER WP N° 7136.

Cahuc P., Granier P., [1997], *La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica

Cahuc Pierre, André Zylberberg, [1999], “ Le modèle WS-PS ”, *Annales d'Economie et de Statistiques*, N°53, pp. 1-30.

Coutrot Thomas, Alain Gubian, [1999], “ La réduction du temps de travail au milieu du gué ”, à paraître dans la *Revue économique*, Vol. 51 N°3, mai 2000.

Coutrot Thomas, [2000], “ Innovations dans le travail: la pression de la concurrence internationale, l'atout des qualifications ”, *Première Synthèse DARES à paraître*

Crépon Bruno, Francis Kramarz, [1999], “ Réduction du temps de travail et emploi : quelques leçons du passage aux 39 heures de 1982 ”, *Revue Française d'Economie*, Hiver, pp. 3-25.

CSERC, [1998], *Durées du Travail et Emploi*, Paris : La documentation française.

DARES, [1999], “ Le passage aux 35 heures : situation à la fin Juin 99”, *Première Synthèse DARES 99-12 N°52.1*.

Fiole M., Passeron V., Roger M., [1999] “ Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail ”, *Document d’Etudes la DARES* à paraître.

Friedman Daniel, K.C. Fung, [1996], “ International trade and the internal organization of firms : An evolutionary approach ”, *Journal of International Economics*, pp. 113-137.

Gianella Christian, Philippe Lagarde, [1999], “Productivity of hours and the aggregate production function: An evaluation on a panel of French firms from manufacturing sector”, Document de travail INSEE, G9918.

Ichniowski, Casey, Thomas A. Kochan, David I. Levine, Craig Olson, George Strauss, [1996], “ What Works at Work: Overview and Assessment ”, *Industrial Relations*, vol. 35, N° 3, pp. 299-333.

Ichniowski C., K. Shaw, G. Prenzushi, [1997], “ The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines ”, *American Economic Review*, vol. 87 (3), pp. 290-313

Layard R., S. Nickell, R. Jackman, [1991], *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.

Lyon-Caen G., J. Pélissier, A. Supiot, [1999], *Droit du travail*, précis 19^e édition, Paris : Dalloz.

Milgrom P. Roberts J., [1995], “ Complementarities and fit Strategy, structure, and organizational change in manufacturing ”, *Journal of Accounting and Economics*, 19 (1), pp. 179-208.

OCDE, [1999], “Les nouvelles modalités de travail et leurs conséquences pour le marché du travail ”, in OCDE *Perspectives de l’emploi*, juin, Chap. 4, pp195-241.

Osterman P., [1994], “ How Common is Workplace Transformation and Who Adopts it? ”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, N°2, Jan, pp.173-188.

Thesmar D., Thoenig M., [1999], “ Creative Destruction and firm organization choice”, miméo DELTA-CREST, *Quarterly Journal of Economics* (à paraître).

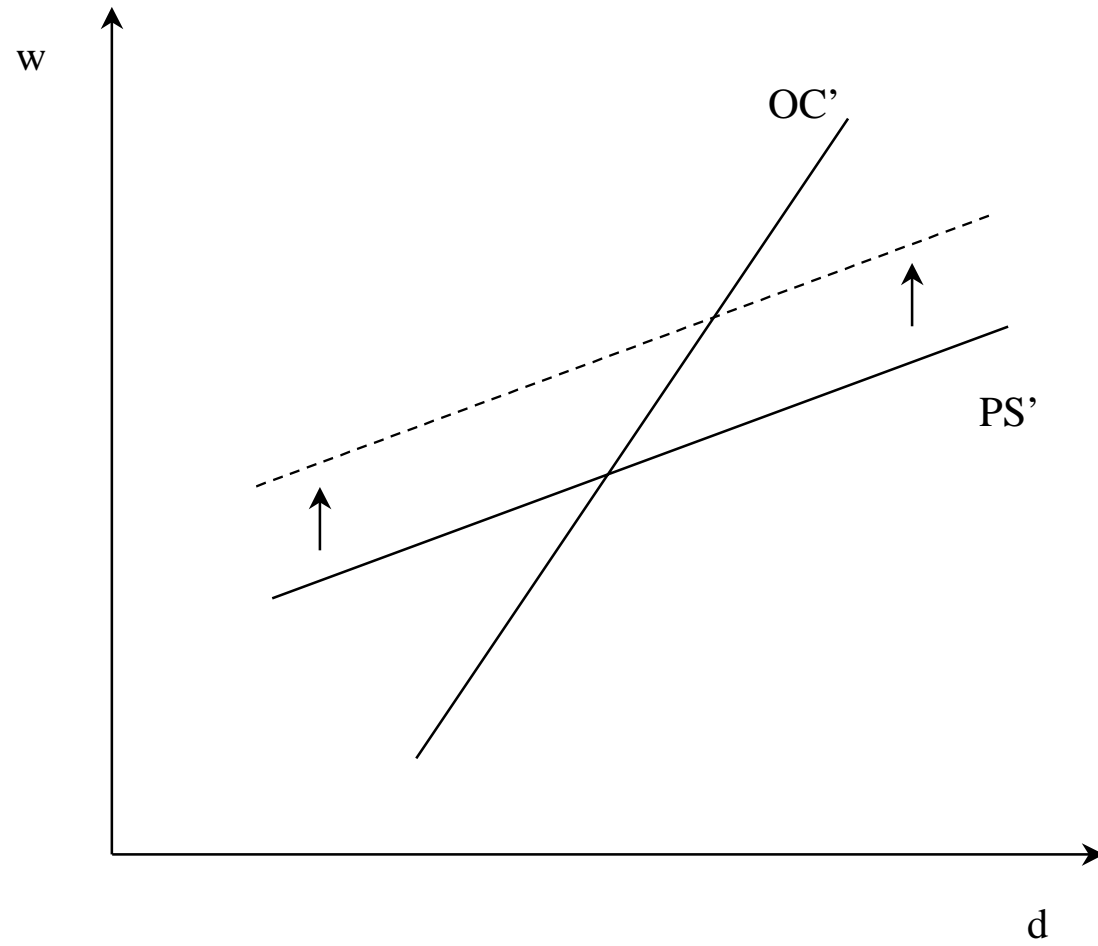


Figure 2 : effet de la RTT dans le cas de réorganisations efficaces

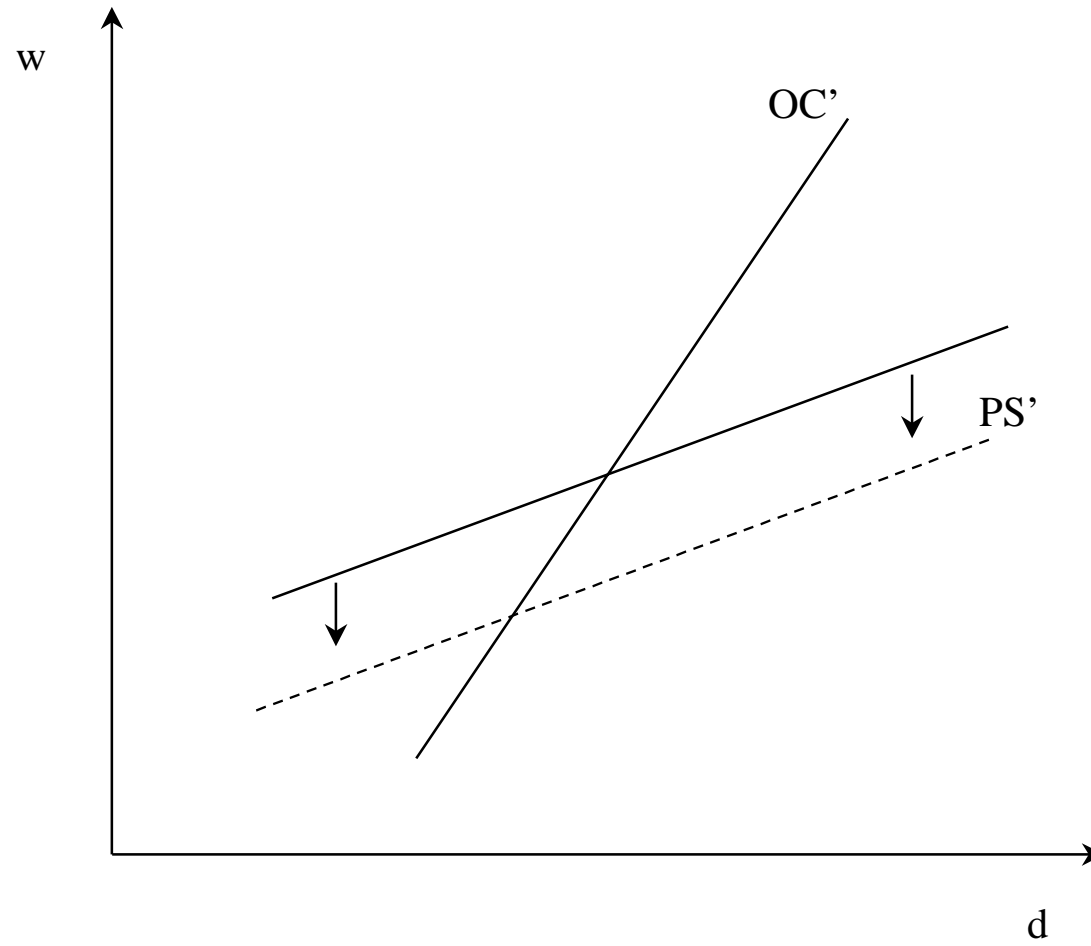


Figure 1 : effet de la RTT dans le cas de réorganisations peu efficaces