

## REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET IMPACT SUR L'EMPLOI

Michel HUSSON, Note pour le Groupe Emploi du XIème Plan, Juin 1992

### UN OUTIL AU POINT MORT

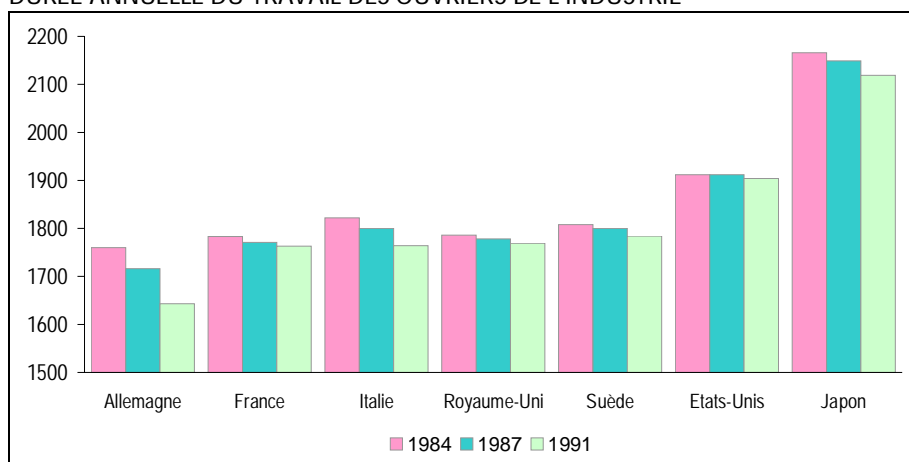
Force est de constater que la durée du travail n'est plus en France un instrument actif dans la détermination de l'emploi. Alors qu'elle a baissé de 4,7 % entre 1980 et 1985 - principalement en 1982 avec le passage aux 39 heures - elle est restée constante entre 1985 et 1990. Ce type d'évolution rapproche la France du Royaume-Uni et des Etats-Unis mais l'oppose nettement à des pays aussi différents que l'Allemagne, le Danemark et le Japon (voir tableau 1 et graphique 1).

TABLEAU 1  
EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

	1985/80	1990/85
ALLEMAGNE	-2,2	-2,7
AUTRI CHE	-0,7	-4,1
DANEMARK	1,3	-8,4
ESPAGNE	-7,8	-3,9
FRANCE	-4,7	0,3
JAPON	0,5	-1,4
NORVEGE	-1,6	-1,4
ROYAUME-UNI	3,2	0,5
USA	2,0	0,7

Variation en %. Source : OCDE

GRAPHIQUE 1  
DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL DES OUVRIERS DE L'INDUSTRIE



Source : BDA - *Liaisons Sociales* n°68, avril 1992

### REGLE DE TROIS OU COMPETITIVITE ?

Les discours sur la réduction de la durée du travail oscillent entre deux positions extrêmes :

- la règle de trois : passer de 39 à 35 heures, c'est réduire la durée du travail de 10 %, donc créer 10 % d'emplois en plus et absorber le chômage qui représente justement 10 % de la population active ;
- utiliser la réduction de la durée du travail pour créer des emplois, c'est peser sur la compétitivité et reperdre du côté de la demande les effets positifs sur l'emploi.

L'impact effectif d'une réduction de la durée du travail doit donc se situer quelque part entre ces deux cas limites. Les modèles macroéconomiques ont été utilisés pour répondre à cette question, et l'on va présenter dans ce qui suit leur fonctionnement algébrique, puis leurs résultats arithmétiques.

## LES MECANISMES EN JEU

On présente ici un schéma simple, mais suffisamment global, permettant de bien identifier les diverses relations à prendre en compte.

1. *Une modulation transitoire de la durée effective.* Les modèles font l'hypothèse raisonnable que, pour un niveau donné de la demande, du coût relatif des facteurs et des conditions de production, les fonctions de production déterminent le volume de travail nécessaire mesuré en heures de travail. Une première modulation va donc intervenir dans le passage entre volume de travail et effectifs employés qui passe par le recours aux heures supplémentaires. Si la réglementation introduit un surcoût significatif, alors on peut raisonnablement postuler qu'à moyen terme, la durée effective tendra à s'aligner sur la durée légale. Si cet effet est décrit, il apparaît sous forme d'un ajustement transitoire modulant la durée du travail. Ainsi le modèle MIMOSA propose l'estimation suivante du partage effectifs/durée dans l'ajustement de l'emploi à l'activité.

TABLEAU 2  
PART DE L'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI EFFECTUE PAR LES EFFECTIFS,

	INDUSTRIE	SECTEUR ABRI TE
USA	71 %	84 %
Japon	38 %	70 %
Allemagne	66 %	62 %
France	74 %	100 %
Italie	41 %	31 %
Royaume-Uni	87 %	100 %

Source : MIMOSA 1990

2. *Des gains de productivité induits.* Il est admis qu'une réduction suffisamment marquée du temps de travail se traduit par une amélioration de la productivité. Il s'agit là d'une réaction durable qui modifie le niveau même de la productivité, et qu'il faut donc distinguer de l'effet précédent. Les modèles postulent en général une neutralité à moyen terme des productivités vis-à-vis du partage effectifs/durée du travail. Les exercices les plus vraisemblables devraient introduire cet effet, mais il est très difficile d'identifier sur le passé un tel mécanisme, qui se combine avec d'autres évolutions conjoncturelles ou même tendanciellles de la productivité.

3. *Le feed-back du coût salarial sur la demande d'emploi.* L'une des modalités importantes de la réduction de la durée du travail est la compensation salariale. Deux cas limites doivent être considérés. Soit on maintient le salaire horaire fixe, et dans ce cas le salaire mensuel recule avec la réduction de la durée du travail. On parlera dans ce cas d'absence de compensation. Ou bien on cherche à maintenir le salaire mensuel, ce qui revient à augmenter le salaire horaire à proportion de la réduction de la durée du travail : on parle alors de compensation salariale intégrale. Toute compensation introduit un renchérissement du coût de l'heure de travail qui peut en soi venir modifier les choix des entreprises.

4. *Le coût en capital de la réduction de la durée du travail.* La réorganisation du travail que suppose une réduction du temps de travail significatif peut entraîner des coûts spécifiques : investissements fixes liés aux postes de travail nouveaux, et risque de réduction des capacités de production.

5. *Les effets d'une hausse du salaire.* Dans la mesure où les modalités de la réduction de la durée du travail se traduisent par une élévation du coût salarial unitaire, on doit prendre en compte les effets classiques d'une relance salariale. Ces effets sont au nombre de trois :

5.1. Effet compétitivité : par l'intermédiaire des prix, une hausse du coût salarial exerce un effet négatif sur le commerce extérieur.

5.2. Effet rentabilité : une modification du partage de la valeur ajoutée au profit des salariés va réduire le taux de marge des entreprises, et exercer ainsi une influence négative sur l'investissement.

5.3. Effet demande : une relance salariale, fondée sur la croissance du salaire par tête et sur celle des effectifs exerce un effet favorable sur le PIB, mais défavorable sur le commerce extérieur.

6. *Les effets d'une réduction du chômage.* La baisse du chômage engendrée par les créations d'emplois va à son tour déboucher sur une amélioration du salaire, conformément à la "courbe de Phillips".

7. *L'amélioration du solde des administrations publiques.* La réduction du chômage et la relance de l'activité exercent un double effet favorable sur les finances publiques, du côté des recettes, comme des dépenses. L'ensemble de ces effets économiques va se combiner selon un certain nombre de paramètres et déterminer l'impact final du point de vue des créations d'emploi, qu'il s'agit d'évaluer. On dispose pour cela des modèles, mais il convient auparavant d'examiner l'expérience de 1982.

## LES LECONS DU PASSAGE AUX 39 HEURES

Malgré tout ce qu'il peut avoir de spécifique, le passage aux 39 heures instituée par l'ordonnance du 16 janvier 1982 constitue une expérience en grandeur réelle. Un premier exercice d'évaluation mené à chaud (Marchand et alii, 1983) proposait un bilan peu encourageant du point de vue des créations d'emploi, dans la mesure où la majorité des entreprises aurait répondu à la nouvelle législation par des efforts sur l'organisation du travail se traduisant par des gains de productivité. Au total, « les effets de la réduction de la durée hebdomadaire de travail sont donc assez réduits, représentant 0,2 % à 0,4 % des effectifs industriels ou commerciaux », soit « une fourchette de 10000 à 20000 emplois dans l'industrie et 4000 à 8000 emplois dans le commerce ». D'autres estimations avaient été proposées (Frank et Tregoat, 1984), toutes se situant dans une fourchette allant de 20000 à 70000 créations d'emplois, alors que les estimations issues des modèles se situaient plutôt autour de 200000 à 300000 créations d'emploi au bout de trois ans en cas de compensation salariale (Oudiz et alii, 1979).

Cette différence entre les modèles et les effets mesurables de l'ordonnance de 1982 renvoie en partie aux inflexions très nettes de la politique économique qui ont immédiatement suivi le passage aux 39 heures : blocage des prix et des salaires, freinage de l'activité économique. La réalité est une variante complexe dont la réduction de la durée du travail n'est qu'un élément.

Avec le recul du temps, les estimations les plus restrictives sont d'ailleurs l'objet de réévaluation. Ainsi un travail récent de l'OFCE (Gubian et alii, 1992) propose un point de vue plus nuancé : « il n'est pas possible de mettre en évidence un effet durable sur la productivité horaire de la baisse à 39 heures de la durée légale en 1982. Quelle que soit la branche considérée, le passage à 39 heures s'est traduit par un accroissement temporaire (pendant 2 à 3 trimestres) de la productivité horaire qui, dès la mi-82 avait rejoint son niveau tendanciel. Une conséquence de ce résultat économétrique est d'ailleurs que l'on a certainement fortement minoré l'impact de la baisse de la durée du travail sur l'emploi dans la plupart des analyses, réalisées à l'époque, qui supposaient des gains durables de productivité horaire ».

## LES SIMULATIONS DISPONIBLES

Les exercices réalisés à l'aide des modèles macroéconomiques depuis 1979 conduisent à des estimations qui n'ont pas tellement varié dans le temps. Parmi les exercices récents, le plus complet est la simulation réalisée pour l'Assemblée Nationale à l'aide du modèle trimestriel de l'OFCE. Cette étude cherche à quantifier les propositions de réorganisation-réduction du temps de travail (Taddei 1988). On considère donc une réduction de la durée du travail de 39 à 32 heures, assortie d'un recours accru au travail en équipes, qui se diffuse progressivement à 20 % des entreprises industrielles. La réduction est de 0,35 heure la première année, et de 1,25 heure au bout de cinq ans.

Cinq variantes ont été ensuite examinées, selon qu'il y a ou non compensation salariale, allongement de la durée d'utilisation des équipements, ou allègement des cotisations sociales. Les effets sont résumés dans le tableau 3 suivant.

TABLEAU 3  
EFFETS A CINQ ANS D'UNE REDUCTION D'HORAIRE DE 1,4 HEURES

	EMP	PIB	ADM	EXT
VARIANTE 1 Pas de compensation salariale Pas d'augmentation DUE Pas d'allégement de cotisations	159	-0,20	+ 8,3	+ 0,9
VARIANTE 2 Pas de compensation salariale Avec augmentation DUE Pas d'allégement de cotisations	300	+0,90	+58,1	+27,6
VARIANTE 3 Avec compensation salariale Avec augmentation DUE Pas d'allégement de cotisations	293	+0,92	+34,3	+18,4
VARIANTE 4 Avec compensation salariale Avec augmentation DUE Allègements de cotisations	339	+1,30	+ 1,8	+11,5

Source : OFCE

EMP Emploi (en milliers) PIB en %

ADM Solde des administrations (en milliards de Francs)

EXT Solde extérieur (en milliards de Francs)

Ces simulations font apparaître des effets positifs importants sur l'emploi qui se trouvent renforcés de manière décisive par l'allongement de la durée d'utilisation des équipements, de telle sorte que la question de la compensation salariale devient secondaire. L'amélioration de l'emploi n'admet à peu près aucune contrepartie négative du point de vue des grands équilibres. Une simulation réalisée au niveau européen à l'aide du modèle Hermès conduit à des résultats analogues quant aux effets positifs d'une politique d'aménagement-réduction de la durée du travail.

#### LE MESSAGE DES MODELES

Le résultat robuste que suggèrent les modèles est donc le suivant : il existe une variante complexe qui permet d'envisager une mesure de réduction du travail bénéfique à l'emploi, et dont les modalités pourraient contribuer à en assurer la neutralité du point de vue des grands équilibres. Les ingrédients d'une telle variante sont les suivants :

1. une réduction relativement importante, à partir d'un calendrier à moyen terme : ce sont les conditions pour que l'effet de productivité n'absorbe pas l'intégralité de la mesure ;
2. une négociation simultanée couplant réduction et aménagement, portant sur les conséquences sur l'organisation du travail ;
3. une compensation salariale non intégrale mais suffisamment importante pour ne pas geler la relance de l'activité par ce biais ;
4. un transfert des gains réalisés par les administrations publiques vers les entreprises sous forme d'allégement des cotisations salariales ;
5. une coordination de politiques semblables au niveau européen.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

1. Les contours exacts d'une telle variante devraient être explorés directement au niveau européen, en reprenant la méthodologie des effets suivies par l'OFCE, qui permet d'évaluer l'impact relatif de chacun des paramètres de la simulation. On pourrait en particulier comparer toutes choses égales par ailleurs les conséquences du choix de l'échelle européenne.

2. En compte central, il faudrait pouvoir disposer d'une série de scénarios à horizon 1997 intégrant diverses hypothèses en matière de durée du travail, alors que la projection de référence raisonnée, semble-t-il, à durée du travail fixe. Il serait par ailleurs indispensable de connaître l'évolution attendue du nombre total d'heures de travail.

## REFERENCES

BAROU, Y. et RIGAUDIAT, J. (1983)

Les 35 heures et l'emploi, La Documentation Française.

BLOCH-LONDON, C. et MARCHAND, O. (1990)

"Les enjeux de la durée du travail"

Economie et statistique n°231, avril.

FITOUSSI, J.-P. et SZPIRO, D. (1983)

"Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail"

Observations et diagnostics économiques, Revue de l'OFCE n°4.

FRANK, J. et TREGOAT, J.-J. (1984)

"Une politique active en matière d'emploi et de lutte contre le chômage a marqué 1982", Bilan de l'emploi 1982, Bulletin mensuel des Statistiques du Travail, supplément au n°104

GUBIAN, A. CORNILLEAU, G. MATHIEU, C. et VEGANZONES, M.-A. (1992)

"Mosaïque : la nouvelle version du modèle OFCE trimestriel"

Observations et diagnostics économiques, Revue de l'OFCE n°40.

MARCHAND, O. RAULT, D. et TURPIN, E. (1983)

"Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises", Economie et statistique, n°154, avril.

Equipe MIMOSA (1990)

"MIMOSA, une modélisation de l'économie mondiale."

Observations et diagnostics économiques, Revue de l'OFCE n°30.

LOUDIZ, G. RAOUL, E. et STERDYNIAK, H. (1979)

"Réduire la durée du travail, quelles conséquences ?", Economie et statistique, n°111, mai.

TADDEI, D. (1988)

Le temps de l'emploi, Hachette.