# La loi « Robien » : rupture qualitative ou aubaine éphémère ?

**Jacques Freyssinet ***

Lorsque, le 8 juillet 1996, Etat, patronat et syndicats se retrouvent pour un « sommet social » destiné à tirer un premier bilan de l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, le résultat des négociations de branche sur le temps de travail est pour le moins décevant. Les participants ne peuvent guère que se donner un nouveau rendez-vous pour la fin d'année, rendez-vous dont il n'a plus été question depuis lors tant la récolte est maigre. Ainsi paraissait se confirmer le diagnostic d'un blocage insurmontable : depuis près de vingt ans, la loi et la négociation collective ont été mobilisées sans grand succès pour créer une dynamique de réduction et d'aménagement du temps de travail dans l'espoir d'effets positifs conjoints sur la productivité et sur l'emploi [1].

Or, issue d'une initiative parlementaire, discutée et votée sans susciter l'intérêt des acteurs sociaux, la loi Robien du 11 juin 1996 bouleverse soudain le panorama. Elle suscite un fort mouvement de négociations d'entreprises, divise le patronat et les syndicats, amorce une valse-hésitation du gouvernement et fait l'objet, entre experts, d'évaluations contradictoires.

Il est trop tôt pour apprécier les conséquences durables de la loi Robien ; nous ne disposons à ce jour d'aucun bilan global des accords signés et la durée de vie de la loi est incertaine. Mais dès à présent il est possible de mesurer le choc provoqué par ce nouveau dispositif et d'essayer d'en comprendre les raisons et la nature.

* IRES.

Voir notes en fin d'article.

## Aménagement et réduction du temps de travail : une articulation difficile

### *Les sources du blocage*

Dès la fin de la décennie 1970, face à une montée du chômage dont on prend conscience qu'elle n'est pas seulement conjoncturelle, une stratégie se dessine qui vise à coupler une réduction forte de la durée du travail, dont on attend des effets positifs sur l'emploi, et un aménagement des temps de travail qui, lié à une réorganisation de la production, doit être source de gains de productivité. Ainsi, les objectifs d'emploi et de compétitivité deviendraient-ils compatibles.

Si le schéma est cohérent dans son principe, il se heurte à une difficulté majeure : elle porte sur son niveau de mise en œuvre. Les nouvelles formes d'organisation du temps de travail sont introduites dans des unités productives complexes, diversifiées, soumises à des exigences croissantes d'adaptabilité ; elles ne peuvent être conçues et discutées qu'à une échelle décentralisée, celle des ateliers et des services. Or, à ce niveau, les acteurs n'ont aucune raison objective de prendre en compte dans leurs décisions l'un des effets positifs majeurs que l'ARTT peut engendrer à l'échelle macro-économique : la réduction du chômage et de l'ensemble des coûts sociaux qui y sont associés.

Certes, les travailleurs et leurs organisations syndicales sont porteurs de valeurs de solidarité tandis que certaines fractions du patronat défendent un modèle d'« entreprise citoyenne ». Cependant, à l'échelle des unités de production, ni les travailleurs, ni les directions n'ont une perception concrète des effets externes positifs (ou « externalités ») qu'ils engendrent au bénéfice de la collectivité ; ils n'ont pas non plus les moyens de les mesurer ou d'en vérifier la réalité. Il y a dissociation entre calcul micro-économique et optimum social. Des accords innovateurs sont trouvés, et fortement médiatisés, dans des circonstances spécifiques ; ils n'ont pas tendance à se généraliser [2]. Le problème est donc de savoir comment assurer la prise en compte (l'« internalisation ») des effets externes positifs par le calcul micro-économique.

### *Deux voies de solution*

La prise en compte des effets externes par les décideurs micro-économiques suppose une intervention publique qui modifie les paramètres que ceux-ci prennent en compte dans leur calcul. Deux techniques sont disponibles : la modification des normes générales et l'incitation financière ciblée.

Dans le premier cas, la collectivité modifie les bases du calcul micro-économique pour l'ensemble des unités ; elle cherche ainsi à infléchir durablement leur comportement.



La solution la plus simple est de réduire directement le coût relatif du travail à temps réduit. Tel est le cas des exonérations des cotisations sociales patronales sur le temps partiel qui sont devenues, depuis 1992, le principal instrument d'action sur la durée moyenne du travail. Tel est aussi le mécanisme proposé par Michel Rocard qui crée une forte différenciation des taux de cotisations de part et d'autre d'un seuil de durée du travail fortement inférieur à la durée légale actuelle. Il faut souligner que les propositions de réduction de la durée légale du travail relèvent de la même logique. Contrairement aux affirmations de ses adversaires, la réduction de la durée légale n'exerce aucun effet mécanique obligatoire et uniforme sur les durées effectives du travail. Elle engendre un ensemble de coûts et de contraintes, principalement à travers la rémunération et les enveloppes autorisées d'heures supplémentaires, accessoirement à travers le plafond du temps partiel. Elle crée ainsi un intérêt économique pour l'entreprise à réduire la durée effective [3].

Une seconde technique d'intervention repose sur le **contrat** : les pouvoirs publics offrent une **incitation financière** aux entreprises qui réalisent une réduction forte de la durée du travail dans des conditions déterminées. La collectivité ristourne à l'unité micro-économique une contrepartie forfaitaire des externalités positives que celle-ci engendre. L'incitation est limitée dans le temps : elle couvre les coûts initiaux engendrés par la réorganisation du travail alors que les gains de productivité qui en résultent ne se manifestent que progressivement. C'est cette logique que met en œuvre la loi Robien ; elle représente une nouvelle tentative après plusieurs autres qui avaient connu l'échec. Il faut partir de ces expériences pour identifier les facteurs du succès initial du nouveau dispositif [4].

## Des expériences décevantes

Après l'ordonnance du 16 janvier 1982 (trente-neuf heures hebdomadaires, cinquième semaine de congés payés), les pouvoirs publics abandonnent durablement le projet d'une réduction de la durée légale du travail. C'est la technique de l'incitation contractuelle qui est désormais privilégiée. De 1982 à 1993, plusieurs dispositifs sont testés ; ils sont l'occasion d'échecs répétés.

### *Les contrats de solidarité et leurs avatars*

De 1982 à 1985, une série de mesures se succèdent, répondant à la même préoccupation. Un rapide inventaire est nécessaire car leur brève durée de vie traduit leur épuisement rapide (cf. Bouillaguet-Bernard *et alii*, 1987 et les *Bilans annuels de l'emploi* publiés par le ministère du Travail).

Les contrats de solidarité - réduction de la durée du travail sont créés pour les secteurs soumis au Code du Travail par une ordonnance du 16 janvier 1982 qui prévoit aussi deux autres modalités : préretraite - démission et préretraite progressive. Une ordonnance du 30 janvier étend leur champ d'application aux collectivités locales et à leurs établissements publics. La signature d'un contrat suppose que la durée hebdomadaire effective moyenne diminue d'au moins deux heures et soit ramenée à trente-sept heures au 1er janvier 1983 ou trente-six heures au 1er septembre 1983. Dans ce cas, et en fonction de la réduction opérée, l'Etat prend en charge pour une durée limitée (au maximum vingt-quatre mois) une partie des cotisations sociales de l'employeur (entre 50 et 100 %) correspondant aux salariés embauchés en conséquence de la réduction de la durée du travail. La minceur des avantages proposés, face à ceux offerts par les contrats préretraite-démission, fait que la mesure est pratiquement ignorée par les entreprises du secteur privé. Seules des entreprises publiques ou des collectivités locales, obéissant probablement à une « logique civique », en feront un usage modéré.

De ce fait, un décret du 16 décembre 1982 assouplit le dispositif en créant des « aides à la réduction concertée de la durée du travail » pour tout employeur relevant du régime de l'UNEDIC. L'exigence d'une réduction forte de la durée effective du travail est maintenue : réduction à trente-cinq heures avant le 31 décembre 1985 ou de deux heures par rapport au 1er septembre 1982 avant le 30 juin 1984. En revanche, l'aide n'est plus liée à des embauches nouvelles mais seulement à l'amélioration de l'emploi compte tenu de l'évolution passée des effectifs de la branche [5]. Les avantages financiers sont sensiblement accrus et fixés selon une règle simple : 1 000 F par heure réduite et par salarié concerné (système dégressif sur trois années).

La mesure se heurte aux mêmes réticences des entreprises, ce qui amènera ultérieurement le gouvernement à modifier à deux reprises le dispositif. Un décret du 30 mai 1984 élargit la plage horaire des réductions aidées (entre trente et trente-neuf heures avec un maximum de cinq heures) et surtout réduit à nouveau les exigences en matière d'emploi : il suffit désormais de ne pas procéder à des licenciements économiques pendant trois ans (hormis par des conventions FNE). Enfin un décret du 19 mars 1985 institue des « conventions sur l'aménagement du temps de travail et la modernisation ». Le champ d'application est élargi ; les contraintes en matière d'emploi sont à nouveau affaiblies, notamment en autorisant les licenciements économiques associés à des reclassements externes avec l'aide de l'employeur ou à des conventions d'aide à la réinsertion des travailleurs immigrés dans leur pays d'origine. Ces assouplissements successifs s'accompagnent d'une efficacité décroissante en termes d'emplois créés ou préservés.



La première formule (janvier 1982) rencontre un modeste succès : 736 contrats signés couvrent 240 000 salariés et prévoient 14 500 embauches. Encore est-ce largement dû à l'extension de la mesure aux collectivités locales qui signent 389 contrats pour 121 000 salariés avec 8 500 embauches prévues. Les entreprises ne signent que 347 contrats pour 93 000 salariés avec 6 000 embauches prévues (Barbezieux, 1983 et 1984 - I). Une enquête par questionnaire auprès des entreprises signataires, puis par entretiens dans cinquante d'entre elles, donne une bonne connaissance des conditions de mise en œuvre. La signature de contrats est surtout le fait de grandes entreprises, avec une surreprésentation de l'industrie, d'entreprises qui pratiquaient auparavant des horaires de travail inférieurs à la moyenne nationale et d'entreprises connaissant un développement de leur activité. La réduction décidée y est forte (quatre heures ou plus pour deux tiers des entreprises) ; elle s'accompagne pour deux tiers des entreprises d'une réorganisation du travail.

La seconde formule (décembre 1982), plus souple et plus généreuse mais réservée désormais aux seules entreprises, rencontre moins de succès (Barbezieux, 1984 - II) : 167 contrats sont signés bénéficiant à 90 000 salariés et prévoyant de préserver 6 800 emplois et d'assurer 1 900 embauches. En fait, la branche aéronautique fournit à elle seule dans trois entreprises 51 000 des salariés couverts. La troisième formule (mai 1984) engendre, sur les sept mois suivants de 1984, 174 contrats permettant de préserver 2 000 emplois. Enfin, la quatrième formule (mars 1985) n'amène, pour le reste de l'année 1985, que quarante contrats couvrant 3 000 salariés ; leurs effets prévus sur l'emploi ne sont pas indiqués (Bloch-London, 1986).

Les raisons de l'échec ont été longuement discutées au cours de la période puisque c'est sur cette base qu'ont été introduites les modifications successives [6]. Elles sont multiples. En premier lieu, la lourdeur du dispositif peut rebuter les entreprises : convention avec l'Etat intégrant plusieurs variables, précédée, lorsqu'existe une représentation syndicale, d'un accord d'entreprise, contrôles ultérieurs (théoriquement) sur la réalisation des engagements. Les petites entreprises accèdent difficilement à l'information et maîtrisent mal la complexité des dossiers, surtout si la réglementation est fréquemment modifiée. En second lieu, la diminution forte de la durée du travail qui est requise exige une redistribution du travail entre les salariés souvent difficile au sein de petites unités lorsque les fonctions des travailleurs y sont spécialisées. En troisième lieu et surtout, il apparaît que les avantages financiers n'ont pas été suffisants pour convaincre les entreprises d'accepter de prendre des engagements sur l'emploi, même si ceux-ci ont été successivement allégés. La conjoncture économique médiocre amène les firmes à privilégier la flexibilité de l'emploi en même temps que celle du temps de travail. Elles ne veulent pas s'engager dans une réduction, perçue

comme irréversible, de la durée du travail à laquelle s'ajouterait une rigidité accrue de l'emploi.

Enfin, les réponses des entreprises signataires en 1982 montrent qu'un élément important de leur prise de décision a été « l'effet de l'affichage des trente-cinq heures ». Convaincues de la volonté du gouvernement d'imposer cet objectif, elles ont voulu éviter les inconvénients d'une mise en œuvre contrainte et immédiate, telle qu'elles l'avaient vécue après l'ordonnance de janvier 1982. Le contrat de solidarité était un moyen de prendre les devants, de gérer et de négocier à froid une réduction planifiée dans le temps. Dès que l'objectif des trente-cinq heures s'est estompé, les contrats de solidarité réduction de la durée du travail ont perdu l'essentiel de leur intérêt et ce d'autant plus que les entreprises pouvaient avoir recours massivement à une formule plus avantageuse pour elles à court terme : les contrats de solidarité-préretraites. La seconde modalité a donc « cannibalisé » la première avec la préférence commune, pour des raisons différentes, des entreprises, des travailleurs et du gouvernement.

### *Le crédit d'impôt*

A partir de 1988, le gouvernement de Michel Rocard adopte la formule des « Plans pour l'emploi » qui, définis chaque automne, réunissent un ensemble de mesures de politique publique. Celui de 1989 contient un dispositif d'incitations à la réduction du temps de travail et à l'amélioration de la durée d'utilisation des équipements. Il sera complété par le plan 1990. Parmi les diverses mesures, l'une représente une innovation intéressante : l'introduction d'un crédit d'impôt pour l'aménagement et la réduction du temps de travail [7]. Dans son principe, le système est simple :

- la réduction d'au moins trois heures de la durée hebdomadaire donne droit à un crédit d'impôt de 1 000 F par heure réduite et par salarié concerné pendant trois ans à condition que la durée d'utilisation des équipements soit au moins maintenue ;
- un crédit supplémentaire de 4 000 F par heure et salarié est accordé si la durée d'utilisation est fortement accrue soit par mise en place d'une demi-équipe supplémentaire (au moins quinze heures hebdomadaires) dans le cas d'ateliers existants, soit par ouverture d'une nouvelle installation dont la durée d'utilisation est supérieure à la norme de la profession avec des horaires de travail inférieurs à trente-cinq heures.

Conçu par Dominique Taddéi, alors au cabinet du ministre du Travail, le dispositif s'efforce d'intégrer les enseignements de l'échec des dispositifs antérieurs. Or l'échec sera plus spectaculaire encore : à la fin de 1991, sept dossiers de demande de crédit avaient été adressés aux administrations ; ils concernaient deux cents emplois dont cinquante créations nettes. Il est important de comprendre l'inefficacité pratique de mesures qui sont pourtant



le produit d'une analyse élaborée. Plusieurs éléments doivent être pris en considération.

- L'idée même d'un crédit d'impôt est suffisante pour mobiliser la vigilance du ministère des Finances ; elle s'exprime par une stratégie éprouvée et efficace : le retardement et la complexité. Annoncée en septembre 1989, la mesure est intégrée dans la loi de finances 1990, définie par un décret du 12 juillet 1990 que complètent une circulaire du 31 juillet 1990 et une (indispensable) instruction fiscale du 13 septembre 1990. Soit un délai d'une année pleine. La circulaire fait quarante pages et l'instruction quatre-vingts pages [8] ; on imagine avec quels délices les chefs d'entreprise vont s'y plonger.
- Le dispositif a une visée structurelle : il encourage la mise en place de nouvelles formes d'organisation du travail dont le coût de mise en œuvre ne se justifie que dans la durée. Or la mesure n'est enfin opérationnelle que lorsque débute la crise du Golfe ; les entreprises sont avant tout soucieuses de se constituer des marges de flexibilité pour faire face à une conjoncture imprévisible.
- Probablement pour éviter des réticences des entreprises, le crédit n'est pas conditionné à l'existence d'un accord collectif mais les contraintes viennent d'ailleurs : selon les cas, les entreprises doivent obtenir du ministère du Travail la certification d'un accord collectif ou à défaut d'un engagement unilatéral de l'employeur, voire un agrément conjoint des ministres chargés du budget et de l'emploi. La liquidation du crédit n'est opérée qu'après un contrôle effectué par les services du ministère du Travail.

Ainsi la crainte, légitime, de la fraude et des effets d'aubaine engendre la complexité du dossier et des procédures de contrôle. Les volumes financiers en jeu sont assez modestes pour que les entreprises préfèrent conserver leur liberté d'action à l'exception de quelques chasseurs de primes ou de quelques patrons désireux d'offrir une satisfaction au Ministre.

### *L'amendement Chamard*

Au cours de la discussion parlementaire du projet de loi quinquennale « relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle », le débat sur l'annualisation et la réduction du temps de travail se trouve relégué au second plan, à partir de la fin du mois de septembre 1993, par l'irruption du thème de la semaine de quatre jours. Vigoureusement promu par Pierre Larrouturou, consultant à Andersen Consulting, le projet est relayé par le député RPR, Jean-Yves Chamard, qui dépose un amendement approuvé par la commission des Affaires Sociales de l'Assemblée nationale. Les entreprises créant des emplois en échange d'une réduction à trente-deux heures de la durée du travail bénéficieraient d'une exonération de charges sociales supérieure à celle prévue par la loi pour les emplois à temps partiel. Le gouvernement s'oppose à l'amendement, qui est rejeté par l'Assemblée, mais propose aussitôt d'étudier une for-

mule expérimentale de même nature. La discussion reprend au Sénat, à partir de deux projets d'amendements qui sont fusionnés, puis se poursuit dans le cadre de la Commission mixte parlementaire. Le compromis finalement approuvé fait disparaître toute référence à la semaine de trente-deux heures ou de quatre jours et inclut la réduction expérimentale forte de la durée du travail dans une logique d'annualisation.

« Beaucoup de bruit pour rien ? » [9]. Le résultat final est l'introduction, dans l'article 39 de la loi, d'un nouveau type de convention FNE au mécanisme voisin de celui des contrats de solidarité-réduction de la durée du travail. Une compensation partielle des charges sociales de l'employeur peut être accordée par l'Etat pendant trois ans [10] dans le cadre d'un accord d'annualisation s'il respecte les conditions suivantes : réduction d'au moins 15 % de l'horaire annualisé initial (donc 33 h. 9 mn s'il était de 39 h.) ; réduction du salaire (montant non précisé) ; embauches dans les six mois correspondant à au moins 10 % des effectifs et maintien de leur niveau pendant au moins trois ans.

Ce dispositif est introduit à titre expérimental pour des conventions signées au cours de l'année 1994 [11]. Si l'on se souvient que la très faible utilisation des contrats de solidarité-réduction de la durée du travail (et leurs infructueux assouplissements successifs) étaient principalement expliqués par la réticence des entreprises à prendre des engagements à moyen terme sur le niveau de leurs effectifs et à leurs incertitudes sur la pérennité du dispositif, on peut supposer que la barre a ici été placée suffisamment haut pour assurer l'échec de la nouvelle mouture. Ce que la suite démontrera sans surprise : en mai 1996, treize accords avaient été signés dont neuf concernaient une seule entreprise (Brioches Pasquier).

*

Les divers dispositifs expérimentés durant ces quatorze années ont conduit à des échecs répétés dont les facteurs ont été clairement mis en évidence. Comment expliquer qu'une nouvelle mouture, formellement présentée comme un simple amendement de l'article 39 de la loi quinquennale, ait pu avoir un impact si fort sur le dossier de la durée et de l'aménagement du temps de travail et, plus largement, sur la stratégie des acteurs sociaux ?

## La loi Robien : quoi de neuf ?

Approuvée en première lecture le 23 novembre 1995 par l'Assemblée nationale, la proposition de loi d'origine parlementaire ne vise à l'origine qu'à relancer l'utilisation de l'article 39 de la loi quinquennale en assouplissant les conditions de sa mise en œuvre et en renforçant la stimulation financière. De plus, le dispositif, conçu initialement comme expérimental, est pérennisé. Un amendement gouvernemental élargit le champ d'application de



la création d'emplois à leur sauvegarde en cas de menace de licenciements collectifs ; il introduit ainsi une logique différente qui élargit la gamme des instruments mobilisables dans le cadre des plans sociaux.

La loi du 11 juin 1996, complétée par un décret du 14 août et une circulaire du 9 octobre [12], crée un système dont la mise en œuvre est juridiquement complexe (Favennec-Hery, 1996 ; Bélier, 1996). Il suffit ici d'en présenter les dispositions centrales en précisant les innovations introduites par rapport à l'article 39 [13].

### *Assouplissement des conditions d'accès*

En premier lieu, sont supprimées deux contraintes qui pouvaient susciter des réticences, surtout de la part des salariés et de leurs représentants :

- il n'y a plus d'obligation de se situer dans le cadre d'un accord d'annualisation (ou modulation de type III - voir encadré) ; il suffit que l'accord comporte des dispositions d'aménagement du temps de travail ;
- il n'y a plus d'obligation d'inclure une réduction des salaires ; la question est renvoyée à la négociation.

En second lieu, le dispositif est désormais accessible non seulement sur la base d'un accord d'entreprise ou d'établissement mais aussi sur la base d'un accord de branche étendu qui, s'il est suffisamment précis, pourra être directement mis en œuvre par les entreprises concernées. Ceci permet à la fois d'éviter les oppositions syndicales locales et d'éviter, en particulier pour les PME, les procédures spécifiques applicables en l'absence de délégués syndicaux.

### *Renforcement de la stimulation*

La loi combine l'allégement des obligations imposées à l'entreprise et l'accroissement des avantages financiers dont celle-ci bénéficie.

D'une part, la réduction de la durée du travail peut désormais être d'au moins 10 ou 15 % [14] et doit entraîner des embauches dans les mêmes proportions. Le délai pour la réalisation des embauches n'est plus limité à six mois ; il est désormais fixé par la convention passée avec l'Etat sans pouvoir excéder un an. L'engagement de maintien des nouveaux effectifs est réduit à une durée de deux ans au lieu de trois.

D'autre part, l'allégement des cotisations sociales est porté de trois à sept ans. Le montant de l'allégement est, dans le cas d'une réduction de 10 %, fixé à 40 % la première année, puis 30 % les années suivantes. Il est porté respectivement à 50 % et 40 % dans le cas d'une réduction de 15 %. Auparavant, il était de 40 % la première année et de 30 % les deux années suivantes et ne s'appliquait qu'en cas de réduction de 15 % de la durée. Enfin, ces exonérations sont désormais cumulables avec d'autres, notamment celles concernant les bas salaires et le temps partiel [15].

Le dispositif Robien est donc considérablement plus favorable aux entreprises que le dispositif Chamard sous cette réserve que la création d'emplois est désormais proportionnelle à la réduction de la durée du travail.

**Modulation et annualisation**

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation, les accords de la loi Robien comportent fréquemment des dispositifs de modulation ou d'annualisation de la durée du travail. Nous en rappelons ici les caractéristiques principales.

**Modulation de type I**, introduite par l'ordonnance du 16.01.1982 et reprise par la loi Séguin (1987).

- Au cours de l'année, la durée du travail peut varier autour de trente-neuf heures avec un maximum de quarante-huit heures.
- Dans ce cadre, les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures ne s'imputent pas sur le contingent libre d'heures supplémentaires mais elles ouvrent droit à majoration et/ou repos compensateur.

**Modulation de type II**, introduite par la loi Delebarre (1986) et modifiée par la loi Séguin (1987).

- Au cours de l'année, la durée du travail peut varier autour de trente-neuf heures avec un maximum de quarante-quatre heures (ou quarante-huit heures en cas d'accord de branche étendu).
- Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures ne s'imputent pas sur le contingent ; elles n'ouvrent pas droit à majoration ni repos compensateur mais à une contre-partie négociée.

**Annualisation ou modulation de type III**, introduite par la loi quinquennale (1993).

- Sur tout ou partie de l'année, la durée du travail peut varier sous la limite des durées maximales légales.
- Mêmes règles que pour la modulation de type II sauf que la contre-partie négociée doit inclure une réduction de la durée du travail.

N.B. Dans les trois cas, l'introduction de la modulation exige un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de branche étendu.



### *Elargissement du champ*

Par accord d'établissement ou d'entreprise seulement, les mêmes possibilités sont offertes, pour éviter des licenciements, aux entreprises qui mettent en œuvre un plan social. La négociation de l'accord, puis de la convention FNE, doivent alors être articulées à la procédure du plan social, notamment à la consultation des instances de représentation des salariés. La convention FNE précise la durée de l'engagement de maintien des effectifs. Les exonérations ne sont initialement accordées que pour trois ans et leur prolongation à sept ans doit faire l'objet d'un avenant en fonction des nouveaux engagements sur l'emploi pris par l'entreprise.

*

Ainsi, sous la forme d'amendements à l'article 39, c'est un dispositif plus ample qui est adopté par le Parlement. Or, bien que le débat à l'Assemblée nationale et au Sénat se soit étalé sur six mois, il n'a guère suscité l'intérêt des acteurs sociaux, mobilisés à l'époque par les négociations de branche sur le temps de travail déclenchées par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995. Ce n'est qu'après coup que ceux-ci ont mesuré l'importance du texte et défini leurs stratégies [16].

## Analyses et stratégies des acteurs centraux

Le succès immédiat de la loi Robien et l'impact potentiel qu'il laisse prévoir engendrent chez les acteurs politiques et sociaux au niveau national des réactions contradictoires. Au premier degré, elles portent sur les aspects financiers : légitimité des avantages accordés aux entreprises, acceptabilité de la charge budgétaire pour l'Etat. Mais, plus profondément, la loi Robien relance le débat sur l'opportunité et les modalités d'une intervention publique incitant à une réduction forte de la durée du travail par une négociation décentralisée.

### *Les pouvoirs publics*

Préoccupé par la stimulation des négociations de branche nées de l'accord du 31 octobre 1995, le gouvernement paraît d'abord réticent face à la proposition de loi du groupe UDF. Il donne finalement son accord et profite du débat parlementaire pour introduire un amendement interprété comme destiné à traiter les problèmes du secteur public de l'armement [17].

Le gouvernement adopte ensuite une attitude contradictoire lorsque l'ampleur potentielle du dispositif se révèle. D'une part, le ministère du Budget, qui évalue entre 80 000 et 90 000 F le coût d'un emploi créé ou préservé, s'efforce de freiner le mouvement alors que le ministère du Tra-

vail, dont l'évaluation officielle retient une fourchette de 40 à 50 000 F, entend promouvoir la mesure. La dotation budgétaire pour 1997 est de 800 millions de F, permettant de couvrir entre 50 000 et 70 000 salariés, soit un effet net de 8 000 à 10 000 emplois. D'autre part, le ministère du Travail lui-même combine encouragements et restrictions [18]. Dans le premier sens, sans en faire une condition impérative, il indique que l'attribution de financements FNE pour des pré-retraites ne doit être accordé qu'après examen des possibilités de recours au « Robien défensif ». Dans le second sens, il exclut du dispositif les activités qui ne relèvent pas du secteur concurrentiel [19] ; il fixe aussi des conditions restrictives sur le contenu des conventions, par exemple l'impossibilité de recours simultané aux mesures offensives et défensives selon les secteurs d'activité d'une même entreprise.

Le débat est relancé en janvier 1997 par la conjonction de pressions contradictoires. En premier lieu, de nombreux secteurs exclus par la circulaire [20], demandent à en bénéficier : établissements sociaux, médico-sociaux et hospitaliers à but non-lucratif, caisses de sécurité sociale, offices publics d'HLM, Bureau de recherches géologiques et minières, etc. Surtout, le conflit des transports urbains de province pose de façon aiguë le problème des frontières du secteur concurrentiel. Ces services publics sont en effet généralement gérés par des sociétés privées qui obtiennent une position de monopole dans la gestion mais qui sont en concurrence dans les appels d'offre. Le gouvernement confirme sa volonté de ne pas appliquer la loi Robien à des activités reposant sur un financement public mais accepte d'envisager, dans ce dernier cas des solutions spécifiques.

En second lieu, une offensive se développe, au sein de la majorité pour restreindre le champ d'application de la loi. Pierre Méhaignerie, président de la Commission des finances de l'Assemblée nationale, souhaite la limiter à l'industrie et imposer un plafond (de 8 000 à 9 000 F) au montant des salaires exonérés. La Commission confie à deux cabinets (Bernard Brunhes Consultants et BIPE Conseil) une évaluation de la loi. Jacques Barrot dénonce « *les petits malins* » qui profitent des exonérations ou l'utilisation de la loi « *dans un esprit malthusien de partage du travail* ». La contre-attaque vient de la Commission des affaires sociales. Son président, Gilles de Robien, défend un texte qu'il juge favorable à l'emploi et à la négociation collective et s'insurge contre la mise en cause d'un dispositif qui entre à peine en application. Jean-Yves Chamard, vice-président de la commission, affirme illégale la restriction aux seules entreprises du secteur privé concurrentiel. Il est chargé par la commission d'une mission d'information sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dont le rapport, prévu pour septembre, comportera une évaluation de la loi Robien. Finalement, un armistice se dessine avec le renvoi à l'automne 1997 d'un éventuel aménagement de la loi sur la base d'une évaluation de la première vague d'accords.



### *Les organisations patronales*

Face à une mesure qui est optionnelle pour les entreprises et qui comporte des avantages financiers importants, il peut sembler surprenant que certaines organisations patronales se mobilisent pour la combattre. Pour le comprendre, nous partirons des positions de l'UIMM qui a joué le rôle central [21], le CNPF emboîtant le pas de manière plus nuancée.

Selon l'UIMM, la loi Robien est à la fois très coûteuse pour les entreprises (elle entraînera de fait une compensation salariale quasi-intégrale) et pour le budget de l'Etat, allant à contre-sens de l'allégement nécessaire des prélèvements obligatoires. Elle risque d'engendrer des effets d'aubaine dans les entreprises tout en ralentissant leur restructuration (dans la variante défensive). De plus, elle engendre des risques importants pour les entreprises au moment de la sortie du dispositif (interruption des exonérations de charges sociales patronales). Fondamentalement, l'UIMM exprime son opposition à la logique des emplois subventionnés et au mythe de la réduction de la durée du travail comme facteur de création ou de préservation d'emplois. Un observateur naïf pourrait s'étonner de voir l'UIMM partir en guerre contre des financements aux entreprises à travers des conventions FNE alors que les branches qui la composent ont eu, de longue date, massivement recours à ces financements pour réduire leurs effectifs (par exemple, la sidérurgie, les chantiers navals, l'industrie automobile...). Il serait ainsi antiéconomique de subventionner la création ou la préservation d'emplois mais rationnel de financer leur suppression. Il est par ailleurs curieux de dénoncer des emplois subventionnés lorsque les exonérations de charges s'accompagnent de réduction de la durée du travail et d'approuver les mesures, beaucoup plus coûteuses, d'exonération de charges sur les bas salaires ou encore d'exonération en faveur du temps partiel qui reposent sur le même mécanisme de « subventionnement » des emplois, selon le vocabulaire de l'UIMM.

Mais l'essentiel n'est pas là. Les motifs de l'UIMM sont probablement ailleurs : d'une part, elle redoute un effet de généralisation et d'irréversibilité alors qu'elle a toujours lutté contre le principe d'une réduction générale de la durée du travail [22] ; d'autre part, consciente de l'attrait que le dispositif exerce sur nombre de ses adhérents, elle craint de perdre la maîtrise du mouvement qu'elle s'était assurée par l'accord de branche du 3 mai 1996. Enfin l'UIMM a toujours été hostile au principe d'un contrôle, même temporaire, de l'Etat sur le volume des embauches ou le niveau de l'emploi.

Le CNPF se rallie à une position critique mais plus nuancée. Jean Gandois estime d'abord la mesure généreuse pour les entreprises mais coûteuse pour l'Etat et demande « *sa mise sous surveillance* ». Dans un éditorial de la revue du CNPF [23], il propose une typologie de situations d'entreprises. Pour celles confrontées à une érosion durable de leurs effectifs, la loi

Robien ne fait qu'atténuer aujourd'hui l'impact de suppressions d'emplois ; « *il faudra le recommencer demain... et après-demain* ». Dans le cas de restructurations fortes, la réduction de la durée du travail « *peut présenter une certaine utilité au moins temporaire* » en se combinant à d'autres moyens qui permettent d'atténuer le choc à condition qu'elle n'accroisse pas la rigidité. En ce qui concerne les entreprises qui se développent et embauchent, « *seul le chef d'entreprise peut juger si, pour l'entreprise, le dispositif est compatible avec son projet et son développement à venir* ». Au total, « *les dispositifs dont le coût n'est pas mesurable doivent toujours être appliqués avec beaucoup de précautions* ».

Le président du CNPF sera moins nuancé lors de la conférence de presse qui suit l'assemblée générale annuelle de son organisation. S'agissant de la loi Robien, il estime que « *son coût, si elle réussit, ou son échec, si elle ne réussit pas, suffira à démontrer la nécessité de l'abroger* » [24]. Soucieux de réaffirmer en novembre le « *processus d'annualisation-aménagement-réduction du temps de travail que nous continuons de prôner* » (Editorial cité), Jean Gandois rappelle en décembre (conférence de presse) que « *si elle est généralisée, la réduction du temps de travail non seulement ne crée pas d'emplois mais en détruit* ». Est-ce dire que la stratégie qu'il prône n'est pas susceptible d'être généralisée ?

#### *Les organisations syndicales*

Les organisations syndicales mesurent bientôt l'enjeu que représente la loi Robien pour leurs sections syndicales d'entreprises et réalisent un effort important pour outiller celles-ci dans l'utilisation d'un dispositif devenu plus complexe avec la publication des textes d'application. Elles analysent en détail les possibilités et les risques mais ne précisent que progressivement leur position de fond.

La CGT exprime d'abord son hostilité. Sous le titre « A qui profite la loi Robien ? [25], Michel Scheidt estime qu'« *elle constitue, pour le patronat, un moyen légal d'aménager le temps de travail en baissant son coût aux frais du contribuable* ». Elle est analysée comme un élément du processus de réforme du financement de la Sécurité sociale au bénéfice des employeurs. C'est cet aspect qui est jugé inacceptable « *même s'il arrive, notamment sous l'influence des syndicats CGT, qu'un accord se traduise par une véritable réduction du temps de travail sans perte de salaire direct* » (*ibidem*). D'ailleurs, la première convention, signée par le Premier ministre le 10 octobre, concerne une entreprise, Remafer, où seule la CGT est présente et l'hebdomadaire de la CGT note que le syndicat est satisfait puisqu'il y a réduction de la durée du travail et embauches sans réduction du salaire [26].

Sur la base des premières expériences, la réflexion porte désormais sur le mode d'usage de la loi comme l'indique Louis Viannet au nom de la



Commission exécutive confédérale : « *La question de fond, c'est de créer les conditions pour que l'exigence de la réduction de la durée du travail sans perte de salaire devienne un élément moteur du mouvement social. C'est à cette condition que le lien entre aspiration et besoin puis contenu de la loi sera le plus facile à démontrer. Et c'est dans ce cadre que l'on donnera l'éclairage le plus percutant sur la loi Robien* » [27]. Si la CGT dénonce l'usage que les entreprises font de la loi Robien [28], elle entend aussi tirer parti d'un dispositif qui lui est imposé pour faire progresser la revendication d'une réduction forte de la durée du travail au bénéfice de l'emploi et sans diminution de salaires [29].

La CGT-FO durcit son appréciation négative qui est synthétisée, en janvier 1997, par une analyse conjointe des deux secrétaires confédéraux concernés sous un titre sans équivoque : « *Loi Robien : miroir aux alouettes* » (*FO Hebdo*, 22/01/1997). Les critiques portent sur la menace engendrée pour le financement de la protection sociale, sur l'affaiblissement de la négociation de branche, sur les effets d'aubaine pour les employeurs et, plus fondamentalement, sur la démarche adoptée qui relève d'une logique de partage du travail [30]. La résolution générale du Comité confédéral national des 15-16 janvier 1997 entérine cette analyse : « Concernant la loi Robien, il (le Comité) dénonce les effets pervers en termes de flexibilité et de dumping social entre entreprises d'un même secteur d'activité et ses conséquences en matière de financement de la Sécurité sociale ; il dénonce la durée d'exonération de sept ans alors que l'obligation de maintien dans l'emploi n'est que de deux ans » (*FO Hebdo*, 22/1/1997). La confédération met en garde ses militants locaux car « *il est incontestable que les délégués syndicaux, confrontés dans les entreprises à l'urgence, trouvent quelque mérite à ces dispositions* ». De fait, les principaux accords défensifs (Crédit Lyonnais, Moulinex, GIAT Industries) sont signés par les représentants de la CGT-FO [31].

Bien qu'il ne corresponde pas à ses priorités [32], la CFDT donne dès le départ une appréciation positive sur un texte qu'elle considère comme « un aiguillon décisif » [33]. D'une part, le dispositif permet de relancer, au niveau de l'entreprise, la revendication d'une réduction forte de la durée du travail explicitement reliée à l'emploi et offre une solution de financement qui ne repose pas entièrement sur les salariés et les entreprises. D'autre part, l'obligation d'un accord d'entreprise, préalable à la signature d'une convention avec l'Etat, contraint de nombreuses PME à accepter, voire à susciter la création d'une section syndicale. Dans ce cas, elles s'adressent souvent à la CFDT jugée la plus ouverte à ce type de négociations. La CFDT lance donc une « opération 1 000 accords » pour mobiliser ses sections syndicales : « *Conjuguée à l'accord du 31 octobre sur la politique contractuelle, la loi Robien pourrait bien constituer un moyen inespéré pour le syndicalisme de pénétrer dans les PME. Un cheval de bataille à enfourcher, pour ne pas dire*

*un cheval de Troie* » [34]. La préoccupation de la confédération est donc principalement de mettre en place un dispositif de mobilisation de ses organisations locales, d'aide technique et de suivi des négociations. Elle réagira vigoureusement aux attaques portées contre la loi [35].

La CFTC a « *émis de vives réserves sur certains aspects de la loi* », notamment sur le fait que l'aide ne soit pas accordée directement aux salariés et que la loi n'impose pas des embauches en contrat de travail à durée indéterminée. Mais elle approuve l'orientation générale de la loi : « *Bien utilisée elle aboutit à créer des emplois et à améliorer la situation des salariés, ceci sans remettre en cause la santé de l'entreprise, ni le niveau des rémunérations* » (communiqué du 25/10/1996). La confédération recommande à ses négociateurs d'exiger l'affectation totale des exonérations à la compensation salariale pour protéger en priorité les bas salaires et de faire pression pour obtenir la création d'emploi durables [36]. Par ailleurs son président, Alain Deleu, a proposé que les crédits de la défunte APEJ (allocation pour l'emploi des jeunes) soient affectés au financement de la loi Robien en les réservant à l'emploi des jeunes [37].

La CFE-CGC approuve la loi pour l'effet d'entraînement qu'elle exerce sur la négociation collective et parce que la contrainte de réduction des salaires a disparu. Elle regrette, en revanche, que le délai de maintien des effectifs ait été réduit à deux ans et que rien ne soit envisagé pour les salariés dont le temps de travail n'est pas compté. Elle s'inquiétera, par la suite, du risque que les cadres soient exclus des accords (cf. « Loi Robien : halte à la ségrégation », *La lettre confédérale*, 3-9/2/1997).

On voit que les positions des organisations syndicales doivent combiner l'appréciation des dispositions de la loi et celle de la dynamique qu'elle engendre. En pratique, pour toutes les confédérations, même si elles stimulent, conseillent, ou mettent en garde, la responsabilité finale est transférée aux sections d'entreprise qui apprécieront, au cas par cas, l'opportunité de signer un accord. L'examen des premières négociations montre que c'est le contexte propre de l'entreprise qui constitue le facteur déterminant.

## Les évaluations « ex ante »

Nous désignons par ce terme les exercices qui visent, sur la base des dispositions de la loi et avant que l'on en connaisse les résultats, à mesurer le bilan financier et économique de sa mise en œuvre. Des chiffrages multiples et contradictoires ont été avancés ; nous nous limiterons à la présentation de ceux pour lesquels les méthodes de calcul ont été rendues publiques. La nature de l'exercice est différente selon que l'on se situe au niveau micro-économique (celui de l'entreprise signataire d'un accord), au niveau du coût pour les administrations concernées et enfin au niveau macro-économique.



Dans tous les cas, différents horizons temporels doivent être distingués :
- une année : période où l'exonération est la plus forte ;
- deux années : période pendant laquelle les effectifs doivent être maintenus (ou terme de l'engagement en cas d'accord défensif) ;
- sept années : période où s'appliquent les exonérations [38] ;
- au-delà de sept ans : en principe, disparition des exonérations.

### Les entreprises

#### Les hypothèses

Les avantages financiers sont certains pour l'entreprise si l'on admet qu'en cas de modification de la loi, il n'y aura pas d'effet rétroactif et si l'on suppose que, dans le cas d'un accord défensif, il sera prolongé au-delà des trois premières années. Les coûts induits par un accord sont en revanche incertains en fonction de plusieurs hypothèses :
- le taux de compensation salariale pour les salariés en place,
- le taux du salaire d'embauche dans le cas d'accords offensifs,
- l'impact de l'aménagement du temps de travail sur la productivité,
- l'évolution des effectifs au-delà des deux premières années,
- l'horizon temporel sur lequel l'entreprise réalise son calcul.

Nous nous appuierons sur les chiffrages proposés par Michel Didier, directeur de Rexecode (Didier, 1997). On peut admettre que cet institut de recherche proche des organisations professionnelles reflète assez fidèlement la logique du calcul adopté par les entreprises [39].

#### Accord offensif

Dans ce cas, le choix de l'entreprise s'opère entre l'utilisation du dispositif et le statu quo qui assure, au départ, un niveau de production identique. Dans l'hypothèse la moins favorable pour l'entreprise (salaires mensuels inchangés pour le personnel en place, même taux de salaire pour les personnels embauchés, pas de gains additionnels de productivité), la masse salariale augmente légèrement : environ 1 % la première année et 3 % les six années suivantes. En cas de compensation salariale partielle, les autres hypothèses étant inchangées, l'opération reste bénéficiaire sur les sept ans si le taux de compensation ne dépasse pas 50 %. Le solde positif est accru s'il y a des gains additionnels de productivité [40] et des salaires d'embauche inférieurs [41].

Au total, si l'on accepte des hypothèses vraisemblables en matière de gains de productivité et de salaires d'embauche, l'opération est rentable pendant sept années pour l'entreprise, même avec une compensation salariale forte. Ce n'est qu'au delà, après disparition des exonérations, que le

solde devient négatif. On peut toutefois se demander si, en matière de coût salarial, il existe beaucoup d'entreprises qui adoptent un horizon de prévision supérieur à sept ans.

#### *Accord défensif*

Ici les bases de référence sont différentes puisque l'on suppose l'existence de « sureffectifs ». L'entreprise ne peut donc comparer avec le statu quo mais avec le coût des réductions d'effectifs qui seraient nécessaires en l'absence d'accord. Il faut comparer le coût immédiat certain des réductions d'effectifs au coût éventuel, étalé dans le temps, de la mise en œuvre de l'accord. Le résultat dépend à la fois de l'hypothèse faite sur le coût des réductions d'effectifs [42] et du choix du taux d'actualisation [43].

Pour une entreprise qui a un horizon de prévision court, par exemple parce qu'elle rencontre des difficultés conjoncturelles aiguës, la solution Robien est évidemment avantageuse. Mais les problèmes ne seront que repoussés si la situation s'aggrave et si l'entreprise ne peut tenir ses engagements en matière d'effectifs (perte des exonérations). Bien entendu, les variables déjà mentionnées (taux de compensation salariale, gains de productivité) conservent la même influence sur les résultats du calcul. On peut supposer que, relativement au cas offensif, le taux de compensation salariale sera plus faible mais que les gains potentiels de productivité seront moins importants. Le « Robien défensif » est donc surtout intéressant pour les entreprises rencontrant des difficultés temporaires dont on prévoit qu'elles ne s'aggraveront pas dans le futur [44].

### *Les administrations*

La problématique est ici différente puisqu'il s'agit de calculer le coût de l'emploi créé ou préservé, ou encore du chômeur « évité », et de les comparer aux coûts correspondants associés à d'autres instruments de la politique de l'emploi. Le terme « administrations » est entendu au sens large adopté par la comptabilité nationale ; il comprend, outre l'Etat, les organismes de sécurité sociale et le régime paritaire d'indemnisation du chômage.

#### *Les hypothèses*

Le calcul est toujours dépendant des hypothèses avancées plus haut mais il porte ici sur des éléments différents :

- le coût des exonérations pour l'Etat,
- les recettes fiscales et sociales associées aux emplois créés ou préservés,
- l'économie sur l'indemnisation des chômeurs.

Des hypothèses supplémentaires doivent alors être introduites sur deux points importants :



- la flexion des taux d'activité : la variation nette de l'emploi n'entraîne pas une variation identique du chômage ; en cas d'accord offensif, la création d'emplois peut attirer des inactifs sur le marché du travail ; en cas d'accord défensif, les licenciements évités auraient pu se traduire par des passages vers l'inactivité ;
- le coût de l'indemnisation du chômage : l'économie à prendre en compte n'est pas nécessairement le coût moyen de l'indemnisation, de l'ordre de 40 0000 F [45] ; tout dépend de la situation initiale des chômeurs embauchés (cas offensif) ou des droits à indemnisation des salariés dont le licenciement est évité (cas défensif).

#### *Le coût net*

Le coût net par emploi créé ou préservé se situe, pour les hypothèses les plus vraisemblables, dans une fourchette de 20 à 50 000 F par an. Le coût net par chômeur évité est identique en l'absence de flexion des taux d'activité ; il augmente proportionnellement dans l'hypothèse de flexion [46]. Le coût est d'autant plus faible que la réduction de la durée du travail est plus forte : l'effet sur l'emploi fait plus que compenser l'accroissement des exonérations à partir d'une réduction de 15 %. Le coût est d'autant plus fort que le niveau de salaire des effectifs en place est plus élevé ; en effet, le montant exonéré s'accroît sans que l'effet sur l'emploi soit modifié. Le coût est d'autant plus fort que la compensation salariale est plus faible : la perte sur les rentrées d'impôts et de cotisations sociales est plus forte que l'économie réalisée sur le montant des exonérations.

Ces coûts peuvent être comparés, dans le cas défensif, avec des solutions alternatives de réduction des « sureffectifs ». Le coût des préretraites est de l'ordre de 100 000 F par an. Le coût d'une réduction moyenne de 10 % de la durée du travail obtenue par un accord Robien (réduction de l'horaire collectif) est analogue à celui qui résulterait du passage à temps partiel d'une fraction du personnel (avec les exonérations correspondantes) ; le dispositif Robien devient moins coûteux pour des réductions plus fortes.

Au total, dans des hypothèses moyennes vraisemblables, les accords Robien ont un coût net certain pour les administrations. Un coût nul supposerait des exonérations limitées à une fourchette de 15 à 20 %. Il s'agit bien d'une politique incitative dont le coût ne peut être apprécié en lui-même mais seulement en le comparant aux coûts engendrés par des solutions alternatives.

### *Le bouclage macroéconomique*

La question principale est celle de l'effet global à moyen terme du dispositif sur le niveau de la production, des revenus, de l'emploi et du chômage. Ces effets ne peuvent être mesurés que si le dispositif est pérenne et

s'il atteint une certaine ampleur [47]. Dans ce cas, il agit d'une part sur le revenu, donc la consommation des salariés et, d'autre part, sur la rentabilité des entreprises, donc sur les investissements et les échanges extérieurs. La réduction du chômage exerce un effet positif sur l'évolution des taux du salaire, répercuté sur les prix. S'il existe une contrainte sur le déficit des administrations, le coût net du dispositif doit être couvert par des prélèvements supplémentaires.

Les modèles macroéconomiques permettent de simuler les conséquences des hypothèses retenues. A titre d'exemple, l'OFCE envisage une montée en charge progressive jusqu'à un niveau de soixante-dix milliards de F par an [48]. Au bout de cinq ans [49], l'emploi est augmenté de 416 000 et le chômage réduit de 249 000 (effet de flexion des taux d'activité). L'impact sur le salaire horaire est positif (+ 5,1 %) mais il est légèrement négatif sur le salaire par tête (- 0,2 %) du fait de la compensation partielle. L'impact sur le PIB est négatif (- 0,6 %), en particulier à cause de la hausse des prix induite.

*

Soulignons, une fois encore, que les fourchettes d'évaluation, pour les entreprises, pour les administrations et pour l'économie dans son ensemble, sont très ouvertes en fonction des hypothèses retenues [50]. Elles permettent cependant de conclure que, dans le cadre d'hypothèses vraisemblables, le dispositif Robien a des effets potentiels significatifs sur l'emploi pour un coût économique net relativement faible. Ce résultat ne constitue toutefois qu'un élément partiel d'évaluation puisqu'il laisse de côté d'autres conséquences potentielles importantes telles que l'impact redistributif, les conséquences sur la flexibilité de l'emploi ainsi que sur le contenu et le niveau de la négociation collective.

## Premier bilan de la négociation

Les difficultés rencontrées dans le suivi des accords et des conventions au cours de la phase de démarrage du dispositif exigent une extrême prudence. Les tendances observées sur les premiers accords ne permettent pas de prévoir les évolutions futures.

### *Les difficultés du suivi initial*

La circulaire d'application de la loi date du 9 octobre ; on peut supposer que dans de nombreux cas, les négociateurs ont attendu d'en connaître le contenu avant de signer un accord. Lorsque l'accord implique une réelle réorganisation des temps de travail, donc de la production, sa négociation peut être longue, surtout dans les grandes entreprises. Les accords signés à



ce jour constituent un échantillon biaisé où sont vraisemblablement surreprésentées :

- les entreprises qui avaient à gérer des problèmes urgents de « sureffectifs » (volet défensif),
- les entreprises où la motivation des acteurs était la plus forte,
- les entreprises où les problèmes d'aménagement étaient les plus simples.

Les caractéristiques des accords sont donc appelées à évoluer avec le temps.

Les accords signés sont centralisés avec retard : délais pour leur dépôt auprès des Directions départementales du travail, délais pour leur « remontée » à la Direction des relations du travail qui est chargée de leur analyse. La négociation d'une convention FNE entre l'Etat et l'entreprise s'opère ensuite. Or ces conventions peuvent avoir un champ d'application plus réduit que l'accord correspondant. L'analyse de leur contenu par la DARES [51] demandera un délai de quelques mois. Pour l'instant, on ne dispose guère que d'informations statistiques globales peu détaillées ainsi que d'une information, volumineuse mais hétérogène, fournie par la presse et les publications spécialisées sur les accords qui sont parvenus à leur connaissance et ont retenu leur attention et enfin du rapport établi pour la commission des finances de l'Assemblée nationale.

### *Quelques tendances globales*

La négociation de branche n'a obtenu à la fin d'avril 1997 que des résultats limités. Un accord dans les coopératives laitières, signé par les fédérations CFDT et CGT-FO a finalement bénéficié d'un arrêté d'extension [52]. Un accord analogue dans les coopératives de bétail et de viande, signé par les fédérations CFDT, CFE-CGC et CFTC, devrait aussi bénéficier de l'extension. Enfin, un accord a été conclu le 28 février 1997 pour les cabinets d'experts-comptables par les fédérations CFE-CGC et CFTC.

La négociation se développe principalement au niveau des entreprises. A la fin du mois d'avril 1997, 484 conventions FNE avaient été signées, dont 304 offensives (63 %) et 180 défensives [53]. Compte-tenu des différences de taille entre entreprises concernées, les effectifs couverts sont plus importants pour les accords défensifs (38 900, soit 60 %) que pour les accords offensifs (26 400). La réduction moyenne du travail n'est que légèrement supérieure à 10 % ; aux 65 000 emplois couverts par les conventions correspondraient donc un peu moins de 7 000 emplois créés ou préservés. La montée en charge du dispositif est régulière de novembre 1996 (vingt-neuf conventions) à avril 1997 (142 conventions). Les accords sont signés dans plus de 90 % des cas par la CFDT, dans près de la moitié des cas par la CFTC, dans environ un tiers des cas par la CGT, la CGT-FO et la CFE-CGC [54].

Le contenu des accords est très disparate. A une extrémité, on rencontre un nombre non négligeable d'accords concernant de très petites entreprises (au voisinage de dix salariés) ; ce sont le plus souvent des accords offensifs avec création d'un ou deux emplois, parfois à temps partiel. A l'autre extrémité quelques accords concernent de grandes entreprises (Crédit Lyonnais, GIAT Industries, Moulinex...) et plusieurs milliers de salariés ; ce sont des accords défensifs. Dans l'intervalle, on observe des situations très hétérogènes tant dans la nature de l'aménagement du temps de travail adopté que dans le taux et les modes de compensation salariale.

Enfin, il faut signaler en parallèle la signature d'accords avec réduction forte du temps de travail sans recours à la loi Robien. Il s'agit d'abord d'entreprises qui sont exclues par les restrictions introduites par les textes d'application : transports urbains, EDF-GDF ... Mais il existe aussi des cas où des entreprises potentiellement bénéficiaires ont volontairement renoncé à l'usage de la loi Robien (Roussel-Uclaf par exemple pour éviter un engagement sur l'emploi).

### *Une première évaluation des accords*

Commandée par la Commission des finances (Assemblée nationale, 1997), le rapport établi par Bernard Brunhes Consultant et BIPE Conseil constitue, à ce jour, la seule tentative pour dégager quelques caractéristiques dominantes des accords et en mesurer les implications macro-économiques.

Dans un premier temps [55], la réalisation de six monographies d'entreprises et l'analyse de quinze accords permettent de distinguer quatre logiques d'entreprises, souvent mêlées dans la pratique :

- une logique offensive qui s'appuie sur un échange entre réduction de la durée du travail et accroissement de la flexibilité interne de l'organisation du travail,
- une logique offensive qui vise à « reconfigurer l'emploi » c'est-à-dire à redéployer les compétences vers les fonctions jugées stratégiques,
- une logique défensive qui cherche une réorganisation du travail permettant de faire face à un avenir incertain,
- enfin, une logique défensive passive qui achète la paix sociale en repoussant l'échéance de restructurations nécessaires.

Dans les trois premiers cas, l'esprit de la loi est respecté et celle-ci permet, grâce à une compensation salariale forte (93 à 100 %), de faire accepter une exigence de compétitivité fondée sur la flexibilité interne. Les auteurs mettent l'accent sur le fait qu'il s'agit du seul dispositif de politique de l'emploi qui engendre une dynamique de négociation économique *et* sociale dans l'entreprise. L'importance des exonérations en constitue la condition décisive.



Dans un deuxième temps [56], un modèle macro-économique permet de simuler l'impact de scénarios correspondant aux quatre logiques précédemment identifiées. L'auteur adopte, par prudence, les hypothèses les moins favorables au résultat final et calibre ses évaluations sur les emplois durablement créés. Il aboutit à un coût annuel moyen net pour les administrations d'un emploi créé compris entre 50 et 65 000 F (donc légèrement supérieur aux fourchettes indiquées précédemment). Les effets sur l'emploi sont plus contrastés selon les scénarios : pour dix millions de salariés concernés, le volume des emplois durablement créés ou préservés se situerait entre 700 000 et un million en moyenne sur sept ans.

Les deux approches soulignent l'ampleur du choc négatif que provoquerait, au terme des sept années, la suppression des exonérations.

*

Incontestablement depuis l'été 1996 un processus nouveau de négociation est amorcé. L'ampleur des controverses qu'il a engendrées et de la médiatisation qui en a résulté ne doivent pas conduire à surévaluer son importance quantitative. Au rythme actuel, environ 6 000 salariés sont concernés en moyenne chaque mois par ces accords, soit de l'ordre de 600 emplois créés ou préservés. On peut considérer, compte-tenu des délais de négociation puis de remontée de l'information, qu'il s'agit d'un début prometteur et que le mouvement va s'amplifier. On peut à l'inverse estimer que les entreprises susceptibles d'être intéressées ont voulu profiter sans attendre d'un dispositif dont elle craignait la mise en cause rapide ; dans cette hypothèse, seul le volet défensif fournirait à l'avenir des flux non négligeables. La question est ouverte.

## Quelques enseignements

Le succès initial de la loi Robien est manifestement dû, du côté des entreprises, à l'ampleur des avantages financiers offerts et à l'écart entre la durée de ces avantages et celle des engagements pris en matière d'emploi. Pour les salariés, l'intérêt réside dans l'obtention d'un effet emploi immédiat avec un sacrifice salarial nul ou faible. De part et d'autre, on trouve ici la possibilité d'accords de contre-parties positifs ou, pour le moins, acceptables. La question posée est celle des effets à moyen-long terme de tels arrangements locaux.

### *La gestion de l'emploi par les firmes*

Potentiellement, deux effets positifs durables peuvent être attendus de la loi Robien. En premier lieu, grâce à l'internalisation (par un financement public) des effets externes positifs engendrés par l'entreprise, la loi élargit

le domaine pour lequel sont rentables des accords de réduction forte et réorganisation du temps de travail avec des effets positifs sur l'emploi et une compensation salariale forte. Ceci correspond bien à l'objectif poursuivi depuis près de vingt ans avec un succès jusqu'alors très limité.

En second lieu, la loi Robien peut introduire dans les logiques de gestion des entreprises le principe selon lequel aucune suppression forte d'emplois ne peut être décidée avant d'avoir examiné de manière sérieuse la possibilité d'une réduction forte de la durée du travail. Ce serait une mutation culturelle significative.

Pour cela, il faut que les effets de la loi soient durables et son efficacité contrôlable. Le respect de ces conditions est incertain sous plusieurs aspects.

### *Durée du travail et emploi sont-ils contrôlables ?*

La multiplicité et la variabilité des horaires de travail dans une entreprise, le développement du travail au forfait et du travail à distance ont rendu de plus en plus difficile pour l'Inspection du travail le contrôle des durées effectives de travail. La mesure de la réalité de leur réduction, sauf cas simples (par exemple, jours de congé supplémentaires), risque d'être souvent problématique.

Une difficulté analogue se pose pour la mesure du respect des engagements sur l'emploi surtout dans les PME. Rappelons, de plus, que le non-respect des engagements n'entraîne que la suspension des exonérations sans remboursement ni pénalités financières. Les services extérieurs du ministère du Travail se mobiliseront-ils (ou seront-ils mobilisés) pour un enjeu aussi faible ? Enfin, le respect des engagements risque, si le niveau de l'activité de l'entreprise se dégrade ou si les gains de productivité sont plus forts que prévus, de provoquer l'accumulation de « sureffectifs » qui seront brutalement éliminés au terme des deux années (ou au terme de l'engagement pris par l'entreprise dans le cas défensif).

On voit donc que l'effectivité de l'accord, en matière de durée du travail et d'emploi, repose largement sur la capacité des représentants des salariés d'en suivre l'exécution et, le cas échéant, d'en imposer le respect.

### *Pérennité du dispositif*

Deux questions de nature différente concernent l'avenir du dispositif. En premier lieu, le risque s'est déjà manifesté que le succès quantitatif n'engendre la mise en cause de la « générosité » des exonérations et des effets d'aubaine. L'avenir du dispositif est lié aux échéances électorales.

En second lieu, si le dispositif survit durablement, il devra affronter l'échéance de la septième année. Est-il vraisemblable qu'à ce moment les entreprises concernées subissent un accroissement de 30 ou 40 % de leurs



charges sociales alors que la priorité est accordée par ailleurs à la réduction du coût salarial ? Remarquons que les exonérations pour les bas salaires et pour le temps partiel sont, dans le principe, définitives. Pourquoi traiter différemment le temps partiel, choisi par l'entreprise sans obligation de négocier, et la réduction de la durée collective du travail issue d'un accord ? Il est vrai que d'ici sept ans l'ensemble de ces mesures auront été réexaminées.

### *Le financement de la protection sociale*

La loi Robien s'inscrit dans une tendance lourde à la réduction de la contribution des employeurs au financement de la protection sociale [57]. Compte-tenu des contraintes sur les déficits publics, ce mouvement s'opère en pratique par transfert de la charge sur les ménages (par exemple, CSG). Il a donc un effet redistributif important mais qui est masqué par le principe de l'unité budgétaire. Nul ne peut identifier le supplément de prélèvements qu'il subit du fait des exonérations dont bénéficient les entreprises.

Toute redistribution des temps de travail au sein de la population implique, d'une manière ou d'une autre, une redistribution des revenus, elle-même fonction de l'évolution du niveau global de l'activité économique. La question est de savoir si ce redéploiement des prélèvements doit faire l'objet d'un débat et de choix publics ou si son acceptabilité est conditionnée par son opacité.

### *L'impact sur la production de normes générales*

Nous avons rappelé initialement que l'action sur la durée du travail peut s'exercer par la modification des normes générales qui le régissent ou par stimulation financière contractualisée. La loi Robien relève de la seconde option ; elle n'est pas sans liens avec l'usage de la première.

La question a été posée d'une responsabilité de la loi Robien dans l'enlisement des négociations de branche prévues par l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995. Il est vraisemblable que les conditions de l'échec étaient déjà réunies avant le vote de la loi. Mais la loi Robien a probablement contribué à démobiliser certaines branches où les négociations étaient en cours ; surtout, elle a détourné l'attention et permis ainsi de ne pas tirer les conséquences du semi-échec de l'accord de 1995. D'une part, il n'est plus question d'un nouvel accord interprofessionnel qui devait, en cas de besoin, couvrir les entreprises non-inclues dans un accord de branche. D'autre part, le gouvernement qui, au début de l'année 1996, avait menacé à plusieurs reprises d'une intervention législative si les résultats de la négociation de branche étaient insuffisants, a pu opérer une retraite discrète en s'abritant derrière la loi Robien.

Or, même en extrapolant de manière optimiste les résultats des premiers accords, il est évident que la loi Robien n'exercera pas un effet statistique-

ment significatif sur la durée moyenne du travail en France. La question d'une intervention sur les normes générales demeure pleinement à l'ordre du jour. Il reste à apprécier si la loi Robien favorisera une évolution culturelle aboutissant à reconnaître la nécessité d'une réduction forte et généralisée, accompagnée de la réorganisation des durées effectives, ou si au contraire elle sera présentée et utilisée comme un substitut à ce mouvement. Dans tous les cas, elle aura contribué à renforcer une évolution majeure du système de relations professionnelles depuis vingt ans : l'affirmation de l'entreprise comme un niveau décisif de la négociation.



## Notes

1. Cet article s'appuie sur un ouvrage récemment paru (Freyssinet, 1997) auquel nous renvoyons pour l'analyse des évolutions antérieures à la loi Robien.
2. L'expérience des vingt dernières années révèle deux types d'accords d'entreprise combinant réduction forte et réaménagement du temps de travail.

   En premier lieu, des accords rendent possible l'allongement de la durée d'utilisation des équipements (ou d'ouverture des services) moyennant l'augmentation du travail en équipes. Les économies sur le capital immobilisé et l'accroissement de la capacité productive représentent un avantage majeur pour l'entreprise. L'accroissement des contraintes sur le temps (et éventuellement la pénibilité du travail de nuit) engendrent de fortes résistances des travailleurs. L'accord n'est donc possible que moyennant des contreparties substantielles en termes de compensation salariale et de réduction de la durée du travail. L'avantage économique est suffisant pour qu'il ne soit pas nécessaire d'introduire dans le calcul les externalités positives qu'engendre l'accord. De par les conditions requises, le champ d'extension de ces accords est limité.

   En second lieu, face à des menaces de licenciements économiques, les travailleurs acceptent des accords de partage du travail, avec réduction des salaires, pour sauver des emplois. Une réorganisation du travail peut alors s'imposer pour dégager les gains de productivité nécessaires à la survie de l'entreprise. Caractéristiques de conditions de crise, ces accords sont, sauf exceptions, provisoires : ou la situation de l'entreprise s'améliore et la durée du travail est rallongée pour rétablir les salaires, ou elle perdure et les licenciements n'ont été que retardés.

   En revanche, la majorité des accords qui visent à assurer la flexibilité du niveau d'activité de l'entreprise par l'aménagement du temps de travail ne contiennent que des réductions faibles, voire nulles, de la durée du travail.
3. Par ailleurs, elle exprime un objectif des pouvoirs publics et peut exercer un effet de signal sur les comportements des acteurs.
4. Pour être complet, mentionnons qu'une troisième technique a été expérimentée pour atteindre le même résultat. Les pouvoirs publics élargissent les marges de liberté des négociateurs ; ils ouvrent la possibilité d'accords dérogatoires accroissant la flexibilité dans l'aménagement du temps de travail en échange d'une réduction de la durée (voir encadré). Dans la loi Delebarre (1986), la contrepartie est obligatoire avec un minimum imposé ; le changement de majorité législative laissera cette loi mort-née. Avec la modulation de type II de la loi Séguin (1987), la réduction de la durée du travail ne constitue plus qu'une contrepartie possible et facultative. Dans la loi quinquennale sur l'emploi (1993), la réduction redevient une contrepartie obligatoire de l'annualisation mais son quantum est renvoyé à la négociation. Les évaluations ont montré (Freyssinet, 1997, chapitres 8 et 9) que, sauf dans les cas particuliers évoqués à la note 1, la modulation de type II et l'annualisation étaient mises en œuvre avec des réductions très faibles de la durée du travail.
5. Une contrainte supplémentaire est ajoutée : le maintien des capacités de production.
6. On en trouvera la présentation dans les textes cités plus haut de Philippe Barbezieux (1983, 1984 - I et 1984 - II), Catherine Bloch-London (1986) ainsi que dans des textes de synthèse du Commissariat général du Plan (1984), de la Délégation à l'emploi (1984) et de Patricia Bouillaguet (Bouillaguet *et alii*, 1987).
7. *Liaisons Sociales*, n° 84/88, 15 septembre 1989.
8. Le nombre de cas d'ouverture du crédit est, de plus, passé de deux à quatre.
9. Nous reprenons le titre de l'article de Jacques Rigaudiat, 1994, consacré à cette question
10. 40 % la première année, 30 % les deux années suivantes pour l'ensemble du personnel.
11. Il sera prolongé par la suite, puis modifié en 1996 par la loi Robien.
12. Voir respectivement *Liaisons sociales*, n° 7 479 du 20 juin 1996, n° 12 237 du 21 août 1996, n° 7 535 du 18 octobre 1996 et n° 7 542 du 29 octobre 1996.

13. Le mécanisme de base est inchangé : un accord collectif suivi d'une convention FNE avec l'Etat.
14. Au lieu d'un minimum de 15 % dans l'article 39.
15. Pour le temps partiel, seulement dans le cas d'un accord offensif.
16. Il est par exemple frappant de constater que la loi Robien n'a pas constitué un élément notable du « sommet social » du 8 juillet 1996 sur la durée du travail.
17. En particulier, GIAT Industries.
18. Voir le décret et la circulaire d'application de la loi.
19. En particulier, l'ensemble du secteur sanitaire et social et les établissements publics en situation de monopole.
20. Ces exclusions, absentes de la loi, sont la base d'un recours en annulation de la circulaire présenté par la CFDT devant le Conseil d'Etat.
21. Voir *Actualité*, n° 151, 27/7-28/9/1996, et n° 154, 28/10-26/12/1996.
22. Qu'elle n'a finalement acceptée, dans l'accord de branche du 3 mai 1996, que comme contrepartie proportionnée aux contraintes horaires additionnelles subies par les travailleurs et sous la condition qu'elle n'ait pas d'impact sur le coût salarial.
23. *La revue des entreprises*, novembre 1996.
24. *Les Echos*, 18 décembre 1996 ; *Le Monde*, 19 décembre 1996.
25. *L'hebdo de l'actualité sociale*, 15-21/11/1996. Voir aussi une présentation critique de la loi dans Scheidt, 1996.
26. *L'hebdo de l'actualité sociale*, 11-17/10/1996 ; voir aussi : *Le Peuple*, 4/12/1996, « Une nécessité d'avenir : réduire la durée du travail », pp. 5-9.
27. *Le Peuple*, article cité.
28. Par exemple, « Crédit Lyonnais : marché de dupes, sauce Robien », *L'hebdo de l'actualité sociale*, 10-16/1/1997 ; « Moulinex licencie aux frais du contribuable », *ibidem*, 31/1-6/2/1997 ; « La loi de Robien et quelques effets pervers », *ibidem*, 11-17/4/1997.
29. « Aussi imparfait soit ce dispositif, aussi pervers soient ses effets, il démontre qu'il est possible de réduire le temps de travail et de créer des emplois tout en maintenant le pouvoir d'achat des salariés », Guy Juquel, secrétaire national de l'UGICT dans *Options*, 10/2/1997. Voir aussi : Serge Dufour, « Réduction du temps de travail : vivre autrement, mythe ou réalité ? », *Le Peuple*, 12/3/1997.
30. Voir aussi : « Au nom du partage : la loi qui répand la flexibilité », *FO Hebdo*, 8/1/1997.
31. Dans un éditorial récent (« A propos de la loi Robien », *FO Hebdo*, 14 mai 1997), Marc Blondel introduit explicitement cette distinction : « *Ce que l'on admet, par pragmatisme, c'est l'utilisation du volet défensif de la loi (...). Mais il y a une différence entre subir et promouvoir* ».
32. La CFDT privilégiait la négociation de branche dans le cadre de l'accord du 31 octobre 1995 et, quant au financement, le recours au fonds paritaire de l'emploi. Cf. Jean-René Masson, « Réduction du temps de travail : quelle stratégie ? ». *CFDT Aujourd'hui*, mars-avril 1997, pp. 7-17.
33. *Syndicalisme*, 6/6/1996.
34. *Syndicalisme*, 28/11/1996.
35. Cf. par exemple, Jean-René Masson, « Haro sur la loi de Robien », *Syndicalisme*, 6/2/1997.
36. *Lettre Confédérale*, 14-20/4/1997, et *La vie à défendre*, avril 1997.
37. Interview *Le Parisien*, 31/1/1997.
38. Il faut sous-distinguer entre accords offensifs qui assurent sept ans d'exonération et accords défensifs qui ne les garantissent que pour trois ans avec possibilité de prolongation.
39. Les résultats obtenus sont cohérents avec ceux auxquels parvient l'OFCE (Timbeau, 1997).
40. Par exemple, avec une élasticité de la productivité relativement à la réduction de la durée du travail comprise entre 0,2 et 0,4 % (Timbeau, 1997).



41. Par exemple, écart de 10 % avec les salariés en place.
42. Le refus de mise en œuvre du dispositif Robien par l'entreprise, s'il est jugé non légitime par l'administration, peut entraîner le refus par celle-ci de l'accès à certains autres dispositifs du FNE, par exemple les préretraites.
43. Le taux d'actualisation permet de ramener à une base comparable les coûts immédiats de réduction d'effectifs et les coûts éventuels, pour les années futures, du dispositif Robien.
44. Le pronostic dépend de l'hypothèse adoptée sur les conditions dans lesquelles se négociera la prolongation des exonérations au-delà de la période de trois ans.
45. Le coût moyen est le rapport entre les dépenses totales d'indemnisation et le nombre total des chômeurs, indemnisés ou non.
46. A titre d'exemple, les calculs réalisés par l'OFCE (Timbeau, 1997) reposent sur l'hypothèse d'une réduction de la durée du travail de 10 %, d'une compensation à 90 %, un taux de flexion de 0,7. Ils aboutissent à un coût net par emploi créé de 39 000 F en moyenne sur les cinq premières années pour un accord offensif et de 29 000 F pour un accord défensif.
47. Il est, par exemple, impossible d'identifier des effets macroéconomiques significatifs si l'on reste dans l'ordre de grandeur des financements actuellement prévus (800 millions de F d'exonérations en 1997).
48. Application du dispositif à 4,5 millions de salariés.
49. Les chiffres ci-après sont des écarts de niveau par rapport à un scénario d'évolution en l'absence de dispositif Robien.
50. Ceci explique les écarts considérables entre les chiffrages qui ont été présentés. A un extrême Edmond Maire, s'appuyant sur l'accord VVF et sur de premières évaluations du BIPE, affirme possible la création d'un nombre considérable d'emplois avec un coût net « *pratiquement nul* » pour les administrations « Créer cinq cent mille emplois en un an, c'est possible », *Le Monde*, 2/11/1996. A l'autre extrême, un dossier établi par l'UIMM (*Actualité*, 28/11 - 26/12/1996) calcule des coûts massifs pour les entreprises puis pour le contribuable. L'exemple mérite d'être détaillé.

    Les **coûts pour l'entreprise** sont calculés en supposant une compensation salariale intégrale et l'absence de gains de productivité. Dans le cas **offensif**, les nouveaux embauchés sont payés 9 % en dessous du salaire moyen des salariés en place. On retrouve alors les pourcentages fournis par les autres évaluateurs pour ce type de variante (moins de 1 % d'augmentation de la masse salariale la première année, moins de 3 % les six années suivantes). Toutefois l'évaluation est présentée non pas en pourcentage mais en milliards de francs en supposant l'application du dispositif à dix millions de salariés : 44 MdF par an de la deuxième à la septième année, 159 MdF au-delà. L'effet est plus impressionnant. Dans le cas **défensif,** l'UIMM suppose que l'entreprise pourrait alternativement licencier 10 % de ses salariés sans supporter aucun coût. La charge représentée par le dispositif Robien est alors calculée par différence avec cette économie de 10 % de la masse salariale à laquelle l'entreprise doit renoncer ; d'où un coût de 2 % de la masse salariale la première année et de 3,9 % les six années suivantes.

    Les coûts pour le **contribuable** sont calculés uniquement pour l'Etat. Les suppléments de recettes de la Sécurité Sociale (emplois créés ou préservés) et les économies du régime d'assurance chômage sont chiffrés mais non inclus dans le calcul puisqu'ils ne reviennent pas à l'Etat. En ce qui concerne ce dernier, seules sont prises en compte les économies d'indemnisation d'une fraction des chômeurs (allocation de solidarité, RMI) mais pas les recettes fiscales additionnelles liées aux emplois créés ou préservés. Ainsi, l'addition est-elle lourde : plus de 140 000 F par emploi créé ou préservé la première année, plus de 100 000 F les six années suivantes.
51. Direction de l'animation de la recherche, des études et de la statistique du ministère du Travail.
52. Les autres organisations, majoritaires, avaient fait jouer leur droit d'opposition mais sans respecter les formes légales.
53. Il faudrait y ajouter les conventions en cours de négociation sur la base d'un accord d'entreprise déjà signé.

54. Ce pourcentage dépend à la fois de l'acceptation ou du refus de signer et de la présence ou de l'absence de l'organisation syndicale dans l'entreprise.
55. Bernard Brunhes, Danielle Kaisergruber, Boris Pincot, *Analyse qualitative des pratiques d'entreprises appliquant la loi Robien*, *op. cit.*, pp. 17-79.
56. Henri Passeron, *Simulations macro-économiques*, *op. cit.*, pp. 81-101.
57. La question de l'opportunité de la « fiscalisation » de ce financement est trop complexe pour pouvoir être discutée ici. Pour l'instant, l'impact de la loi Robien est minime relativement à la masse représentée par l'ensemble des exonérations de charges sociales (plus de soixante milliards de F en 1997).



## Références bibliographiques

*Après-demain*, « La réduction du temps de travail », octobre 1996, 46 p.

Assemblée nationale, *La loi Robien : une première évaluation*, Commission des Finances, Rapport d'information n° 3 506, avril 1997, 108 p.

Aznar Guy,« Réduction du temps de travail : la loi Robien », *Futuribles*, février 1997, pp. 15-28.

Barbezieux Philippe, « Le bilan des contrats de solidarité - réduction de la durée du travail conclus en 1982 », *Travail et Emploi*, n° 17, juillet-septembre 1983, pp. 9-21.

Barbezieux Philippe (sous la direction de), *La réduction du temps de travail dans l'entreprise - Evaluation des contrats de solidarité durée du travail 1982*, Document Travail Emploi, La Documentation Française, 1984 (I) 172 p.

Barbezieux Philippe, « Bilan des contrats de solidarité " réduction de la durée du travail " signés en 1983 », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 3-4, juin 1984 (II) pp. 49-67.

Bélier Gilles, « Quelques questions autour de la loi Robien », *Droit Social*, décembre 1996, pp. 1008-1012.

Bloch-London Catherine, « Les mesures en faveur de l'aménagement et de la réduction du temps de travail », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 23-24, décembre 1986, pp. 117-121.

Bloch-London Catherine, « Les aides au développement du travail à temps partiel et à l'aménagement - réduction du temps de travail en 1987 », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 49, avril 1989, pp. 49-51.

Bouillaguet-Bernard Patricia, Gauvin Annie, Lebas Yves, *Les politiques et les travaux sur l'organisation des temps d'activité et de travail en France*, Séminaire d'Economie du Travail, Documents de Travail, mars 1987, 98 p. + annexes.

Cabanes Pierre, Rapport sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en introduction à la rencontre tripartite du 8 juillet 1996, *Liaisons Sociales*, n° 67/96, 16 juillet 1996, 10 p.

Cette Gilbert, « Réduction du temps de travail et loi Robien », *Futuribles*, février 1997, pp. 29-32.

Commissariat Général du Plan, *Aménagement et réduction du temps de travail*, Rapport d'un groupe de travail présidé par Marie-Thérèse Join-Lambert, novembre 1984, 282 p.

Délégation à l'emploi, Groupe de réflexion sur la politique économique et l'emploi, « La réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 19, mars 1984, pp. 25-30.

Didier Michel, « Quels effets peut-on attendre de la loi Robien ? », *Revue de Rexecode*, 1° trimestre 1997, pp. 1-22.

Elbaum Mireille, « La réduction du temps de travail : un avenir à quelles conditions ? », *Esprit*, novembre 1996, pp. 64-92.

Favennec-Hery Françoise, « Loi Robien : création d'emplois, alternative au licenciement ou opportunité ? », *Droit Social*, décembre 1996, pp. 999-1007.

Freyssinet Jacques, *Le temps de travail en miettes. Vingt ans de politiques publiques et de négociations collectives*, Ed. de l'Atelier, 1997, 272 p.

Rigaudiat Jacques, « L'article 39 de la loi ou beaucoup de bruit pour rien ? », *Droit Social*, février 1994, pp. 154-155.

Scheidt Michel, « Aménagement et réduction conventionnels du temps de travail », *Revue pratique de droit social*, novembre 1996, pp. 367-373.

Timbeau Xavier, « Réduction du temps de travail : quelles modalités ? », *Lettre de l'OFCE*, 31/1/1997, 8 p.