

sées à 35 heures avant 2000 (graphique 1, encadré 3).

C'est seulement au 1^{er} janvier 2002 que la durée légale du travail est passée à 35 heures dans les entreprises de 20 salariés ou moins. Aussi, comme c'était le cas avant 2000 pour les entreprises plus grandes, un dispositif d'aide spécifique a-t-il été mis en place afin de les inciter à devancer l'échéance. 15 000 d'entre elles l'ont fait en 2000, représentant un quart des établissements ayant réduit la durée du travail mais seulement 3 % des salariés concernés. Toutefois, un nombre non négligeable d'établissements anticipent les 35 heures sans bénéficier d'une aide incitative : seuls trois établissements sur cinq, regroupant 60 % des salariés employés dans les petites entreprises, ont bénéficié d'une aide incitative. Si la seconde loi « Aubry » permet également à celles-ci de réduire la durée du travail par palier, seuls 12 % des établissements ont utilisé cette possibilité.

Plus de salariés dans les services mais la part de l'industrie progresse

Le secteur des commerces et services emploie la moitié des salariés passés à 35 heures en 2000, contre 44 % pour l'industrie et 5 % pour la construction. Néanmoins le tertiaire est sous-représenté par rapport à son poids dans l'économie au profit de l'industrie (graphique 2). Comparée aux conventions « Aubry I », la part de l'industrie a beaucoup progressé, notamment dans les biens intermédiaires qui emploient 21 % des salariés passés à 35 heures en 2000, contre 10 % avant 2000.

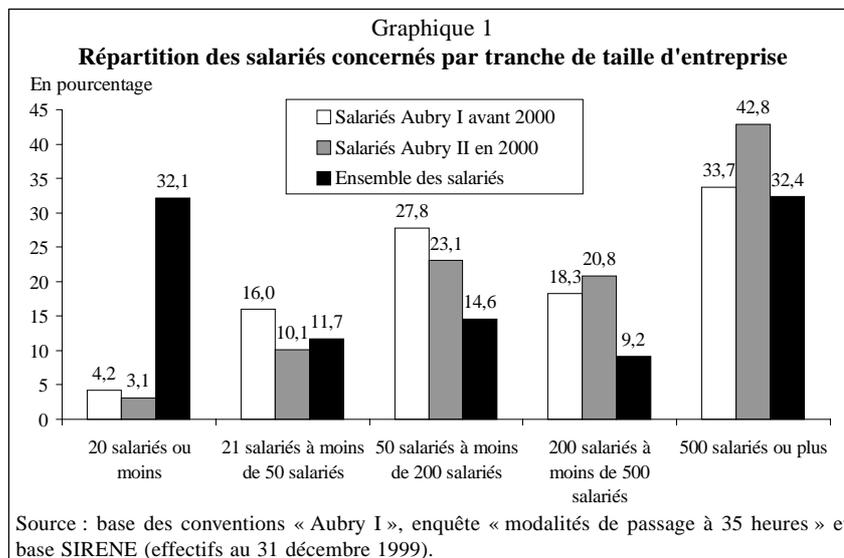
Plus de cadres concernés par la RTT

Dans les établissements passés à 35 heures en 2000, 96 % des sa-

Tableau 1
Passage à 35 heures selon la date

	Avant le 13/06/98 (loi « Robien »)	Du 13/06/98 au 31/12/99 (1 ^{ère} loi « Aubry »)	En 2000 (2 ^{ème} loi « Aubry »)	Total fin 2000
Nombre d'entreprises	2 900	38 900	30 400	72 200
Nombre d'établissements	8 700	138 700	84 100	231 500
Effectifs employés	347 000	4 438 000	2 785 000	7 570 000
Créations d'emplois prévues	25 800	194 000	84 500	304 300

Source : base MES-DARES, URSSAF, base des accords DESTIN et bases des conventions « Robien » et « Aubry I ».



Encadré 1

LES LOIS « AUBRY » SUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La Loi « Aubry I »

La loi n° 1998-461 du 13 juin 1998, dite loi « Aubry I », fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui procèdent à une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi avant le passage à la durée légale à 35 heures. Pour bénéficier de cette « aide incitative », un accord entre les partenaires sociaux doit être conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche.

L'entreprise doit s'engager à augmenter ses effectifs de 6 % en cas de réduction du temps de travail de 10 % (ou de 9 % en cas de réduction de 15 %) ou à éviter dans les mêmes proportions des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique. Dans les deux cas, le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans.

La Loi « Aubry II »

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry II », confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1600 heures annuelles pour les entreprises de plus de 20 salariés. Le dispositif incitatif est supprimé pour ces dernières, et est remplacé par une aide pérenne qui fusionne avec l'allègement de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires. Cette aide n'est plus soumise à un mode constant de décompte du temps de travail, c'est-à-dire que des pauses, des jours fériés ou du temps de formation précédemment inclus dans le temps de travail effectif peuvent en être maintenant exclus. En outre, elle n'impose plus d'obligation en termes de volume d'emplois créés ou préservés.

Le bénéfice de l'aide pérenne est subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement, ou à l'application directe d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés). En cas de négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, ou lorsque les syndicats signataires ne sont pas majoritaires dans l'entreprise, une consultation des salariés doit être organisée.

Les entreprises de 20 salariés ou moins sont toujours éligibles à l'aide incitative, à condition d'abaisser leur durée de travail à 35 heures avant le 1^{er} janvier 2002 et de s'engager à maintenir ou à créer 6 % d'emplois au moins. Elles peuvent réduire leur durée de travail par palier et bénéficier des aides pérenne et incitative dès la première étape, à condition de parvenir à 35 heures avant 2002. Elles ne sont pas tenues d'embaucher si l'application de la règle des 6 % conduit à créer moins d'un mi-temps (entreprises de 8 salariés ou moins).

lariés sont concernés par la RTT. En effet, certains des salariés d'un établissement peuvent ne pas voir leur durée de travail réduite : VRP, cadres dirigeants ou salariés à temps partiel par exemple. La proportion des salariés concernés est plus faible dans les petites entreprises (90 % dans les moins de 20 salariés) que dans les grandes (98 % dans les plus de 500 salariés). Avant 2000, elle n'était en moyenne que de 85 %.

Parmi les salariés concernés par la RTT en 2000, les ouvriers sont représentés conformément à leur poids dans l'économie (tableau 2). Les cadres sont en revanche largement surreprésentés, alors que c'était l'inverse pour les entreprises signataires d'une convention « Aubry I ». Deux raisons expliquent cette progression. Tout d'abord la nouvelle loi de janvier 2000 prend mieux en compte les particularités des cadres en définissant de manière plus précise les catégories spécifiques concernées par la RTT et la modalité de réduction associée. Ensuite, les entreprises de grande taille, plus nombreuses à être passées à 35 heures en 2000, emploient proportionnellement plus de cadres que les petites. De même, la diminution de la part des petites entreprises, qui emploient proportionnellement plus d'employés, explique que cette catégorie soit désormais sous-représentée.

Les petites entreprises privilégient l'accès direct

Un quart des établissements passés à 35 heures en 2000 l'ont fait par accès direct en vertu d'un accord de branche étendu (c'est-à-dire sans accord d'entreprise). Ces établissements regroupent 6 % des salariés concernés par la RTT. Cette proportion est évidemment plus importante parmi les entreprises employant moins de 50 salariés, seules à pouvoir adopter cette pro-

Encadré 2

L'ENQUÊTE « MODALITÉS DE PASSAGE À 35 HEURES EN 2000 »

Champ de l'enquête

Les établissements ventilés selon la date de leur passage à 35 heures dans la colonne « En 2000 » du tableau 1 regroupent trois sous-populations :

- les établissements bénéficiaires de l'aide « Aubry II » (aide pérenne) ;
- les établissements non éligibles à l'aide (secteur non concurrentiel) ;
- les établissements éligibles qui n'ont pas déposé une demande d'aide auprès des URSSAF.

Les résultats de l'enquête « modalités de passage à 35 heures en 2000 » ne portent que sur les établissements bénéficiaires de l'aide « Aubry II » passés à 35 heures en 2000.

Objectif de l'enquête

Jusqu'en 2000, l'instrument essentiel de suivi de la montée en charge des 35 heures était constitué des conventions entre l'administration et les entreprises qui sollicitaient l'aide incitative ouverte par la première loi « Aubry ». Depuis le début de l'année 2000, les demandes d'allègements de cotisations sociales au titre de la seconde loi de RTT sont devenues la seule source exhaustive. Dans la mesure où cette source ne contient que des informations succinctes, la DARES a décidé de réaliser chaque année une enquête auprès d'un échantillon d'établissements passés à 35 heures pour disposer d'informations aussi détaillées que celles qui étaient auparavant disponibles.

La méthodologie

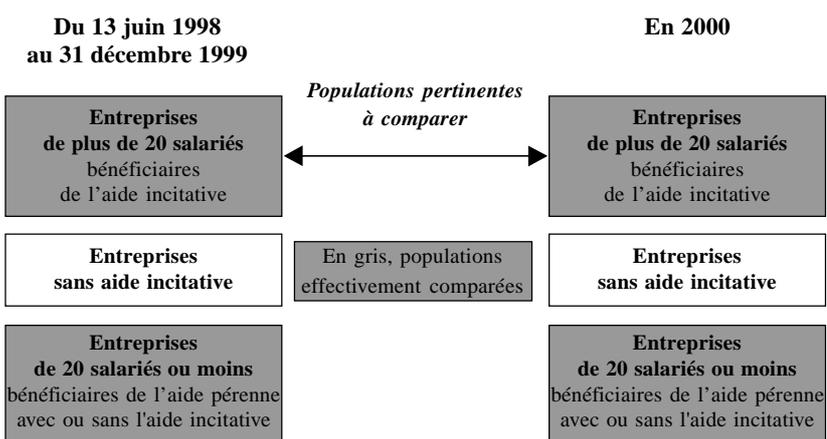
L'enquête portant sur l'année 2000 a été réalisée de février à avril 2001 auprès d'un échantillon de 2 700 établissements ayant déclaré être passés à 35 heures en 2000, via la demande visant à bénéficier de l'allègement de cotisations sociales dans le cadre de la RTT, adressée à leur organisme de recouvrement. L'échantillon a été constitué en fonction de quatre critères de stratification : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le mode d'accès à l'aide structurelle (accord d'établissement, accord d'entreprise ou accès direct) et le bénéfice de l'aide incitative (les entreprises de 20 salariés ou moins peuvent toujours bénéficier de l'aide incitative en 2000, contrairement aux autres, voir encadré 1).

L'enquête s'est déroulée en deux phases : une enquête par voie postale puis une relance téléphonique auprès des établissements non répondants ou ayant répondu de façon insuffisante ou incohérente à la première phase.

L'échantillon final sur lequel est basée l'étude est constitué de 1 200 questionnaires exploitables.

Encadré 3

QUELLES POPULATIONS COMPARER ?



La comparaison des logiques de passage à 35 heures entre les entreprises bénéficiaires de l'aide incitative « Aubry I » avant 2000 et celles passées à 35 heures en 2000 avec l'aide « Aubry II » n'est pertinente que pour les entreprises de plus de 20 salariés, puisqu'en dessous de cette taille elles peuvent toujours bénéficier de l'aide incitative. Cependant cette restriction de champ n'a été réalisée que lorsqu'elle s'est avérée nécessaire. En effet, une convention « Aubry I » pouvant être signée au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, l'unité correspondante ne peut être directement comparée à l'unité enquêtée en 2000, qui est toujours un établissement. C'est pourquoi la comparaison est plus pertinente en termes de salariés concernés qu'en termes d'unités signataires. Toutefois les entreprises de 20 salariés ou moins n'emploient que 4 % des salariés concernés avant 2000 et 3 % en 2000. Ainsi ne pas les exclure du champ de comparaison ne modifie que très peu les résultats.

cedure. Dans ce champ, plus d'un établissement sur deux est passé à 35 heures par application directe d'un accord de branche et ce mode d'accès concerne deux salariés sur cinq. De manière générale les petites entreprises préfèrent l'accès direct à l'accord d'entreprise ou d'établissement (tableau 3).

Avant 2000, l'accès direct ne couvrait qu'un établissement sur dix et 4 % des salariés. Pourtant les entreprises passées à 35 heures en 2000 sont de taille plus importante. Cela s'explique en partie par le fait qu'un plus grand nombre d'accords de branche prévoyant l'accès direct ont été négociés en 2000. En effet, sur 137 de ces accords directement applicables fin 2000, 63 ont été étendus (1) fin 1999 ou en 2000.

Mais le mandatement recule

Pour pouvoir bénéficier de l'aide « Aubry II », il faut un accord signé par les partenaires sociaux. Cet accord peut être conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement par des délégués syndicaux ou, en cas de l'absence de ces derniers, par un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative. Dans 66 % des cas, les signataires sont des délégués syndicaux, et dans 27 % des cas il s'agit d'un salarié mandaté. En dessous de 20 salariés, les signataires sont essentiellement des salariés mandatés (graphique 3). En effet 42 % de ces établissements ne comportent aucun syndicat. Le

(1) - L'extension est une procédure de reconnaissance par le Ministère du travail de la compatibilité d'un accord avec les lois en vigueur.

Tableau 2
Répartition des salariés concernés par catégorie socioprofessionnelle

En pourcentage

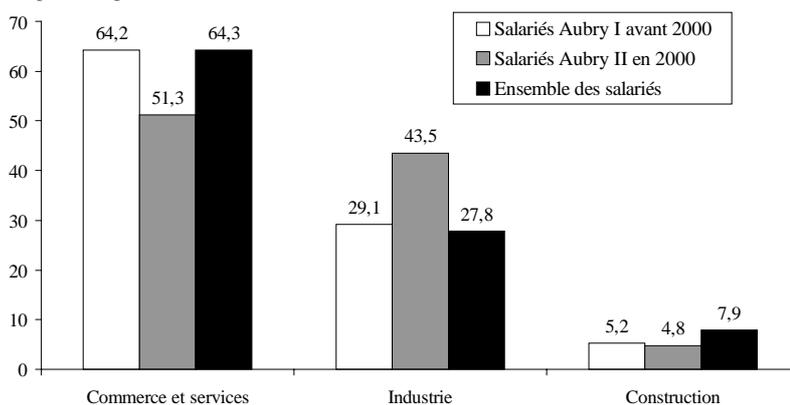
	Salariés Aubry I avant 2000	Salariés Aubry II en 2000	Ensemble des salariés
Cadres	9,7	20,0	12,4
Professions intermédiaires	18,5	14,8	20,4
Employés	32,7	26,9	29,1
Ouvriers	39,1	38,3	38,1

Source : base des conventions « Aubry I », enquête « modalités de passage à 35 heures » et enquête Emploi de l'INSEE de mars 2000.

Graphique 2

Répartition des salariés concernés par secteur d'activité

En pourcentage

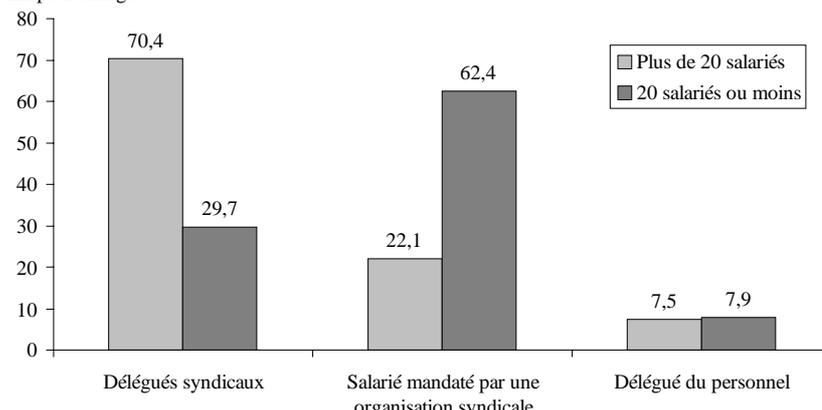


Source : bases des conventions « Aubry I », enquête « modalités de passage à 35 heures » et base SIRENE (effectifs au 31 décembre 1999).

Graphique 3

Répartition des établissements signataires d'un accord d'entreprise ou d'établissement en 2000 par type de signataire selon la taille de l'entreprise

En pourcentage



Source : enquête « modalités de passage à 35 heures ».

Tableau 3
Répartition des établissements et des salariés concernés en 2000 par mode d'accès à l'allègement de cotisations sociales

En pourcentage

	Entreprises de 20 salariés ou moins		Entreprises de moins de 50 salariés		Ensemble	
	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés	Établissements	Salariés
Accord d'établissement	7,3	9,6	8,1	9,5	9,5	20,8
Accord d'entreprise	27,9	31,3	40,2	51,4	66,1	73,4
Accès direct	64,8	59,1	51,7	39,1	24,4	5,8

Source : enquête « modalités de passage à 35 heures ».

mandatement est toutefois en net recul par rapport aux conventions signées avant 2000 : il ne couvre que 15 % des salariés passés à 35 heures, contre 24 % auparavant (2). Cela tient notamment à la moindre représentation des petites entreprises en 2000.

Les délégués CFDT et CGT signent moins lorsque l'accord ne prévoit pas de création d'emplois

Parmi les établissements passés à 35 heures en 2000 par accord d'entreprise ou d'établissement, la CFDT est avec un taux de signature de 50 % le premier syndicat signataire, devant la CGT (33 %) et la CGT-FO (31 %).

Lorsque l'accord est signé par un ou plusieurs délégués syndicaux, la CFDT (55 %) est le premier signataire devant la CGT-FO (39 %) et la CGT (38,7 %). Dans sept cas sur dix, ces délégués syndicaux appartiennent aux syndicats majoritaires aux dernières élections professionnelles. Deux fois sur cinq, il n'y a alors qu'un seul syndicat signataire : il s'agit de la CGT dans 31 % des cas, et de la CFDT dans 26 %. Dans les établissements où les syndicats signataires ne sont pas majoritaires, une consultation des salariés par référendum a été effectuée dans trois cas sur quatre.

(2) - *La comparaison entre les signataires d'une convention « Aubry I » avant 2000 et les établissements passés à 35 heures en 2000 ne peut se faire qu'en termes de salariés concernés, voir encadré 3.*

(3) - *Il faut faire la distinction entre le taux de signature d'un syndicat et la propension à signer d'un syndicat présent dans l'établissement. Le premier indicateur mesure l'influence d'un syndicat par rapport aux autres, le second mesure son adhésion à l'objet de la négociation.*

(4) - *Le calcul de la durée du travail des cadres est effectué en nombre de jours travaillés même si les établissements répondants ne l'ont pas déclaré en nombre de jours. Il ne s'agit donc pas uniquement des forfaits en jours, possibilité prévue par la loi « Aubry II ».*

En 2000 la propension à signer des syndicats présents dans l'établissement varie entre 74 % et 92 % (3). La propension à signer de la CGT est de 19 points plus élevée dans les établissements s'engageant à recruter au moins un salarié que lorsqu'aucune embauche n'est prévue. Cet écart n'est que de 6 points pour la CFDT.

La CFDT (39 %) et de la CFTC (26 %) sont les plus concernées par le mandatement. Dans neuf établissements sur dix l'accord signé par un salarié mandaté a été approuvé par un référendum.

Une RTT effective de 8 % et des engagements en emplois moins importants en 2000

La durée annuelle moyenne collective de travail après la mise en œuvre de la RTT est en moyenne de 1604 heures pour les salariés non-cadres. Cette moyenne est proche du seuil des 1600 heures de temps de travail effectif fixé par la seconde loi « Aubry ». Cependant, elle ne reflète pas l'ampleur effective de la RTT. En effet, 18 % des établissements passés à 35 heures en 2000 ont exclu du décompte des pauses préalablement incluses, ce que ne permettait pas de faire la première loi si l'on voulait bénéficier de l'aide de l'État. Le taux de réduction effective atteint donc en moyenne 8 % ; il est de 9 % dans les établissements qui n'ont pas exclu les pauses du calcul de la durée du travail et de 6,8 % dans ceux qui l'ont fait. En 2000, la modification du mode de décompte de la durée du travail concerne un tiers des salariés passés à 35 heures, et plus particulièrement ceux des entreprises de 20 à 200 salariés de l'industrie.

La réduction du temps de travail est plus importante dans les entreprises de moins de 20 salariés. Cela

tient à deux facteurs : d'une part la durée avant RTT était plus élevée dans les petites entreprises, avec 1 776 heures annuelles contre 1 762 heures en moyenne ; d'autre part pour bénéficier de l'aide incitative les petites entreprises doivent diminuer le temps de travail de 10 % à mode de calcul inchangé. De ce fait, dans les entreprises de 20 salariés ou moins, seul un établissement sur dix exclut les pauses du calcul de la durée et le taux de réduction effective de la durée du travail y est de 9,9 % contre 7,9 % pour les entreprises de plus de 20 salariés. La réduction du temps de travail est de moindre ampleur pour les cadres, pour lesquels elle s'élève à peine à 5,4 % avec une durée moyenne de 211 (4) jours travaillés par an.

Les entreprises passées à 35 heures en 2000 ont prévu de créer 5,5 % d'emplois. Il s'agit d'engagements pris par les entreprises et non de créations effectivement réalisées. Ce taux était plus élevé dans les entreprises signataires de conventions « Aubry I » (8 %). En effet le bénéfice de l'aide « Aubry II » n'est plus soumis à une obligation minimale de création d'emplois, alors que celle-ci était fixée à 6 % pour l'aide « Aubry I ». Néanmoins un établissement sur deux a prévu d'embaucher.

Quant aux entreprises de 20 salariés ou moins passées à 35 heures en 2000 qui cumulent l'aide « Aubry II » et l'aide « Aubry I », elles se sont engagées à créer 15 % d'emplois, taux supérieur au niveau requis (6 %). Cela tient notamment à un effet de seuil : pour un emploi créé, plus la taille de l'entreprise est petite et plus le taux est élevé.

La pratique de la RTT défensive ne concerne que 10 % des établissements passés à 35 heures en 2000. Le taux de licenciement évité s'élève à 7 %, 2 points de moins que pour les entreprises signataires de conventions « Aubry I ».

Les salariés à temps partiels moins présents en 2000...

Un peu plus de la moitié des établissements passés à 35 heures en 2000 emploient au moins un salarié à temps partiel. Cette forme d'emploi ne concerne pourtant qu'à peine 7 % de leurs effectifs, contre 15 % pour les entreprises signataires d'une convention « Aubry I », l'écart touchant uniquement les entreprises de plus de 20 salariés (tableau 4). En effet les signataires d'une convention « Aubry I » étaient particulièrement concentrés dans le commerce, l'éducation-santé-action sociale et les services aux entreprises dont le taux de travail à temps partiel est compris entre 20 % et 30 %.

...mais plus concernés par la RTT

70 % des salariés à temps partiel sont concernés par la RTT contre 60 % avant 2000. En tenant compte de ceux qui ne sont pas concernés par la RTT, c'est au total près de la moitié des salariés à temps partiel dont la durée du travail n'a pas été modifiée (5). Cette situation s'observe en particulier dans les entreprises de taille moyenne du secteur de la construction.

Plus d'un établissement sur deux a opté pour une diminution de la durée du travail de ses salariés à temps partiel et un établissement sur cinq pour une augmentation. 41 % des salariés à temps partiel voient ainsi leur durée du travail baisser et 14 % la voient s'allonger (graphique 4). Ce dernier cas est plus fréquent dans les petites entreprises où il concerne un quart

(5) - La population des salariés à temps partiel dont la durée du travail n'est pas modifiée regroupe dans une proportion de 2/3 ceux qui ne sont pas concernés par la RTT et de 1/3 ceux qui le sont, sans voir pour autant leur durée du travail modifiée.

Tableau 4
Taux de salariés à temps partiel dans les entreprises passées à 35 heures selon leur taille

En pourcentage

	Loi Aubry I avant 2000	Loi Aubry II en 2000	Ensemble des entreprises
20 salariés ou moins	22,2	25,4	26,1
Plus de 20 salariés	14,5	6,1	13,3
Ensemble	14,8	6,6	18,4

Source : base des conventions « Aubry I », enquête « modalités de passage à 35 heures », enquête ACEMO et TPE.

des salariés à temps partiel (et même plus dans les services). La diminution de la durée du travail des salariés à temps partiel est, à l'inverse, plus fréquente dans les grandes entreprises industrielles.

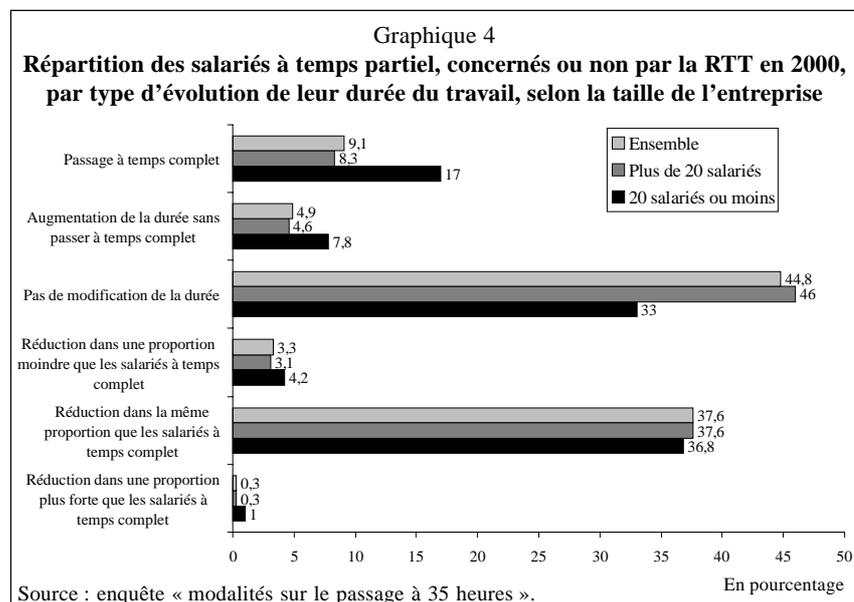
Après compensation intégrale, gel ou modération salariale pour près d'un salarié sur deux

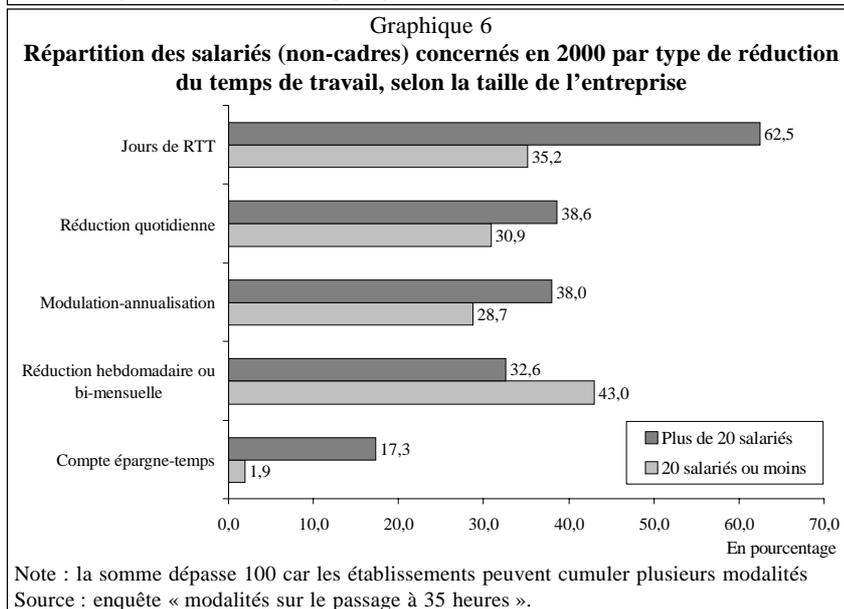
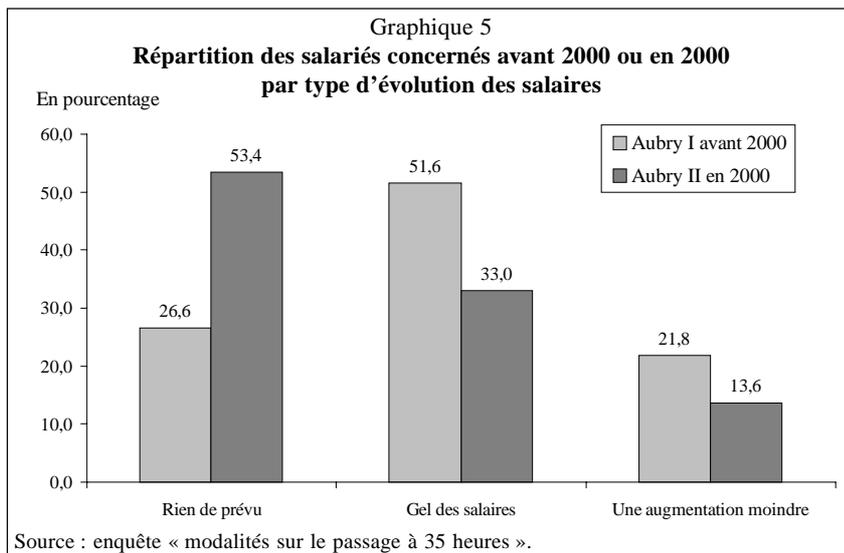
En 2000 plus encore que les années précédentes, l'abaissement de la durée du travail n'entraîne que très rarement une diminution des salaires. La rémunération est intégralement compensée pour 98 % des salariés concernés, alors qu'elle ne l'était que pour 92 % des salariés des entreprises signataires d'une convention « Aubry I » avant 2000. La compensation se fait principalement sous la forme d'une hausse de salaire horaire (67 % des cas), ou de la création d'une prime

spécifique (35 %). Lorsque la compensation est intégrale, la hausse du salaire horaire est privilégiée. Dans le cas d'une compensation partielle, les proportions s'inversent : 64 % des salariés se voient attribuer une prime spécifique et 33 % obtiennent une hausse du salaire horaire.

La compensation de la rémunération s'accompagne d'un gel des salaires pour un tiers des salariés et d'une augmentation moindre pour 14 % d'entre eux (graphique 5). La modération ou le gel sont en général prévus pour une période d'un à trois ans, avec une durée moyenne de 23 mois. Dans les entreprises de 20 salariés ou moins, ils ne concernent que 28 % des salariés mais durent un peu plus de deux ans en moyenne.

Le volet salarial des conventions « Aubry I » était marqué par une plus grande rigueur, avec un gel pour la moitié des salariés concer-





nés par la RTT et une modération pour le cinquième d'entre eux. Ces mesures devaient en outre s'appliquer plus longtemps : respectivement 26 et 30 mois.

Un établissement sur dix ne rémunère pas les nouveaux embauchés sur une même base que les salariés déjà en poste. Cette pratique est plus fréquente dans les entreprises de moins de 20 salariés (12 %) que dans les plus grandes (8 %).

Pas de modération salariale dans les très petites et très grandes entreprises

Les entreprises de 20 salariés ou moins et celles de plus de 500 salariés compensent la rémunération par une hausse du salaire horaire

mais ne prévoient ni gel ni modération salariale. En revanche, les entreprises de taille intermédiaire maintiennent les salaires par une prime ou une indemnité spécifique, et l'associent à un gel ou à une modération ultérieure de l'évolution des rémunérations. Dans les TPE, le niveau déjà relativement faible des salaires rend difficile la mise en œuvre d'une modération salariale. Dans celles de 500 salariés ou plus, l'amélioration de la situation économique et le retour des revendications salariales en 2000 ont probablement pesé dans le même sens lors des négociations.

Au sein même des autres entreprises, les comportements diffèrent : celles de 200 à 500 salariés imposent souvent une modération salariale et préfèrent compenser les

salaires par une prime spécifique. Au contraire, celles de 50 à 200 salariés associent hausse des salaires horaires au moment de la RTT et gel ultérieur.

Une RTT surtout sous forme de jours de repos supplémentaires

55 % des établissements passés à 35 heures en 2000 n'ont adopté qu'une seule modalité de RTT et la proportion atteint 70 % dans les établissements appartenant à des entreprises de 20 salariés ou moins. Les autres sont près de la moitié à combiner plusieurs modalités de RTT.

La majorité des établissements passés à 35 heures en 2000 réduisent leur durée du travail en accordant à leurs salariés non cadres des jours de congé supplémentaires sur l'année. C'est le cas d'un établissement sur deux et de trois salariés sur cinq. Cette modalité concerne plus du trois quarts des salariés dans les entreprises de plus de 500, mais la moitié de celles de 20 à 500 salariés et un tiers seulement de celles de 20 salariés ou moins (graphique 6). En revanche les petites unités ont préféré la réduction par demi-journée hebdomadaire ou par journée bi-mensuelle (43 % des salariés concernés), modalité plus fréquente en cas d'accord d'entreprise que d'accès direct. Les établissements qui ont choisi une réduction quotidienne de leur durée du travail, regroupent près de deux salariés sur cinq concernés par la RTT.

Trois établissements sur dix réduisent la durée du travail en modulant le temps de travail. Cette modalité concerne en moyenne 38 % des salariés, mais beaucoup plus dans la construction (72 %). La moitié des établissements prévoient une durée du travail en période basse comprise entre 15 et 31 heures hebdomadaires, et un peu

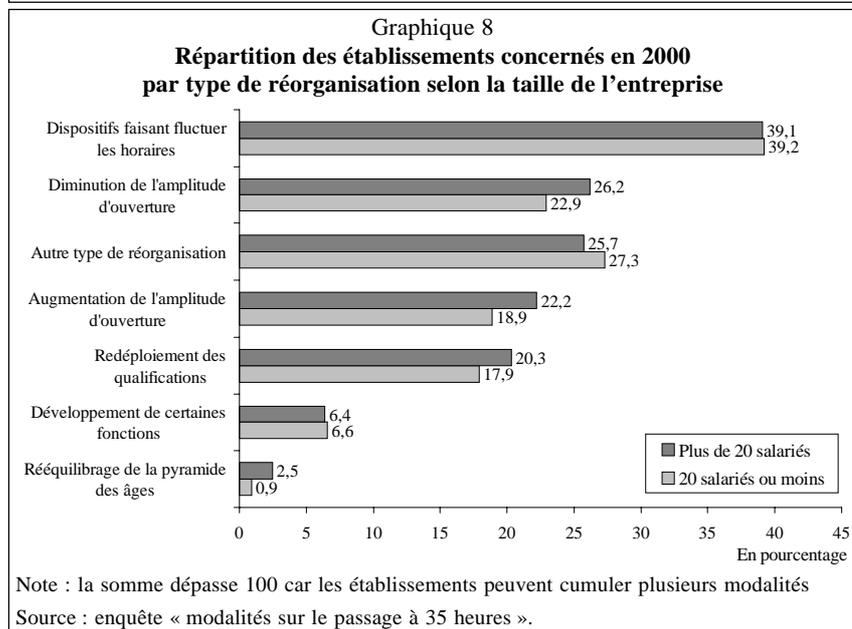
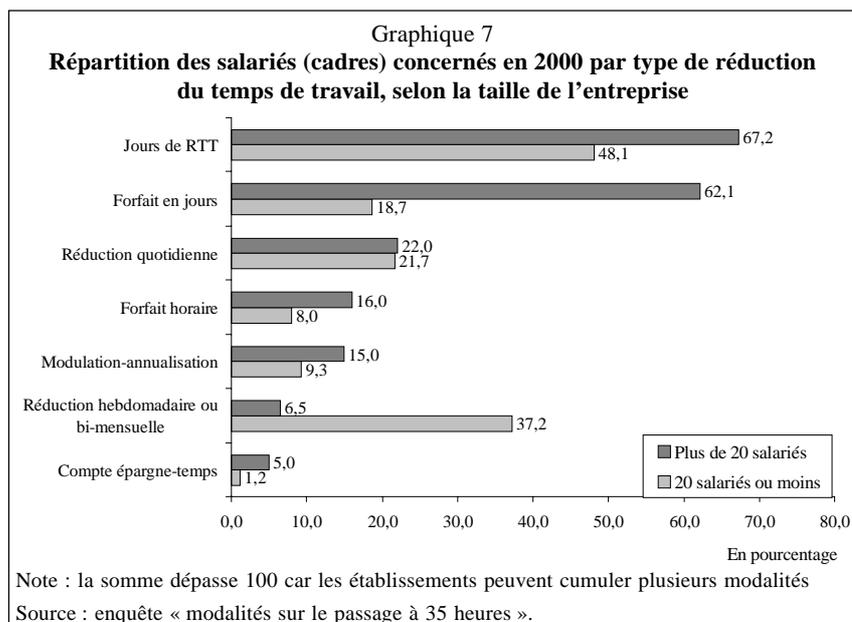
plus d'un sur cinq une période non travaillée (0 heure). Quant à la durée prévue en période haute, de 42 heures en moyenne, elle oscille entre 40 et 44 heures pour la moitié des établissements. Dans la moitié des cas l'amplitude de la modulation varie entre 10 et 25 heures, pour une moyenne de 19 heures. Plus de la moitié des établissements fixent le délai de présence à son niveau légal de 7 jours. Cependant, il n'est pas rare qu'il soit fixé plus haut : le délai moyen est de 11 jours.

Le compte épargne-temps, qui permet aux salariés de capitaliser le cas échéant sur plusieurs années des jours de RTT, est surtout négocié dans les grandes entreprises et associé à une autre modalité, comme la réduction quotidienne ou l'attribution de jours de repos.

Pour les cadres, l'attribution de jours de RTT est encore plus répandue (67 %), surtout dans les grandes entreprises (graphique 7). Introduit en 2000 par la seconde loi « Aubry », le forfait en jours, qui permet de décompter la durée annuelle du travail en jours (avec un plafond légal de 217 jours), arrive en seconde position et concerne trois cadres sur cinq. Sa durée moyenne est de 215 jours. Les grandes entreprises industrielles y recourent plus fréquemment alors que les petites dans le secteur des services préfèrent la réduction hebdomadaire ou bi-mensuelle.

Dans trois établissements sur cinq, aucune réorganisation n'accompagne la RTT

3 établissements sur 5 ne procèdent à aucune réorganisation à la suite de la réduction du temps du travail. Ceux qui le font privilégient les dispositifs faisant fluctuer les horaires : annualisation-modula-



tion (en particulier entre 50 et 200 salariés), horaires variables et temps partiel modulé (graphique 8).

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 500 salariés se réorganisent plus souvent que les autres. En outre, les établissements qui s'engagent le moins à créer des emplois, ne prévoient pas souvent de se réorganiser (6). C'est le cas dans les activités financières, le commerce et les transports. Lorsqu'une réorganisation est envisagée, la modulation est souvent adoptée dans la construction, et la

diminution de l'amplitude d'ouverture dans les services aux particuliers. Les secteurs de l'industrie automobile, des biens de consommation et des biens intermédiaires optent plus souvent pour un accroissement de la durée d'utilisation des équipements, en augmentant le nombre d'équipes en place.

Hien PHAM (DARES).

(6) - 35 % des établissements qui ont prévu de créer moins de 2 % d'emplois se réorganisent contre 47 % pour les établissements qui s'engagent à en créer plus de 2 %.