
Les performances des entreprises selon leur situation à l'égard des 35 heures*

Matthieu Bunel*

Abstract – *In order to lower unemployment, the French government decided in 1998 to reduce the working time to 35 hours a week for full time workers. This measure made the firms change their choices with respect to employment, labour duration and organisation, and production. This article evaluates ex post effects of these different choices on firms performance. A more than 100, 000 firms sample built from different datasets has therefore been designed. Firms' decision to shift to 35 hours is not the result of a random process. Effects related to the measure and to own firms growth characteristics have therefore to be distinguished when considering firms performance evolution. The non parametric method to correct for selection bias allows it. Econometric results stress on the fact that the shift to 35 hours led to a significant employment increase of at least 5 points, without worsening firms economic situation as expected from many ex ante theoretical points of view.*

Keywords – *Working time reduction, firm performance, productivity, job creations, JEL L23, C34, C35.*

Depuis janvier 2000, la durée légale du travail est fixée en France à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés. Suite à ce changement législatif et aux lois incitatives de réduction du temps de travail (loi Robien de juin 1996 et loi Aubry 1 de juin 1998) qui l'ont précédé, la très grande majorité des entreprises est passée à 35 heures. D'après les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (enquêtes Acémo), réalisées par la Dares, en 2003, plus de 80 % des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés et plus travaillent moins de 36 heures hebdomadaires.

* Matthieu BUNEL est maître de conférences en sciences économiques à l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard, Laboratoire de Recherche et d'Études sur les Choix Industriels, Technologiques et Scientifiques (RECITS). L'auteur remercie Stéphane Jugnot pour ses suggestions. La mise à disposition des données et le travail économétrique ont été réalisés à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) au sein de la Mission Analyse économique. Les éventuelles omissions ou erreurs restent de la responsabilité de l'auteur.

Les études théoriques et empiriques soulignent qu'une politique de partage du travail n'est pas favorable à l'emploi et risque de dégrader la situation économique et compétitive des entreprises (voir entre autres Cahuc, 2001 ; Kapteyn *et al.*, 2004). Toutefois, les dispositifs français de réduction du temps de travail (RTT) ne peuvent être appréhendés comme une simple politique de partage du travail. Pour faciliter le passage à 35 heures, le législateur a offert des allègements de cotisations patronales de sécurité sociale de grande ampleur, incité les salariés et les entreprises à négocier sur l'évolution des salaires et aidé à la mise en place des réorganisations en finançant, en partie, l'intervention de consultants extérieurs.

Cinq ans après la mise en œuvre des lois Aubry, de nombreuses études ont étudié l'impact *a posteriori* de ce changement à l'aide des données micro-économiques disponibles. Ces travaux portent notamment sur la durée effective du travail (Pham, 2001 ; Passeron, 2002), sur l'introduction de pratiques flexibles et l'utilisation des facteurs de production (Askenazy, 2004 ; Bunel, 2004 ; Leclair, 2003) ou encore sur l'emploi (Bunel et Jugnot, 2003 ; Bunel, 2005 ; Crépon, Leclair et Roux, 2005).

Ce travail participe au processus d'évaluation *a posteriori* de l'effet des 35 heures. L'objectif est d'étudier l'impact de ce changement législatif sur les performances des entreprises, notamment l'évolution de l'emploi, de l'activité, du coût du travail et de la productivité apparente du travail.

Les délais associés aux remontées statistiques sur les indicateurs de performance des entreprises impliquent qu'il est difficile d'obtenir des informations précises sur les changements organisationnels, l'évolution de la production et des gains de productivité selon la situation des entreprises à l'égard des 35 heures sur une période récente.

Les fichiers d'entreprises constitués par l'Insee appariés à la base Urssaf répertoriant la situation des entreprises à l'égard des 35 heures ne sont disponibles que pour la période 1995 à 2000. C'est pourquoi, seules les entreprises passées à 35 heures dans le cadre des dispositifs Robien et Aubry 1 sont prises en compte dans cette étude. Un panel de plus de 100 000 entreprises est ainsi obtenu. Pour ces entreprises, des informations sur le chiffre d'affaires, la production, la valeur ajoutée, la productivité apparente du travail, la masse salariale et les effectifs sont disponibles sur la période 1995 à 2000.

Afin d'évaluer l'effet net de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail sur la performance des entreprises, la méthode de l'estimateur pondéré proposée par Dehejia et Wahba (1999) est utilisée. Les résultats obtenus à l'aide de cette méthode économétrique non paramétrique soulignent que l'instauration des 35 heures a eu un effet net sur l'emploi de l'ordre d'au moins 5 points sans dégrader de manière significative l'activité et la productivité de ces entreprises comme le supposait un grand nombre d'analyses théoriques prospectives.

La première partie rappelle les dispositifs législatifs de réduction du temps de travail mis en œuvre en France au cours des dernières années. La deuxième partie présente les données et expose les éléments caractérisant les entreprises à 35 heures. La troisième partie propose et commente une méthodologie économé-

trique permettant de tenir compte de ces caractéristiques et d'évaluer les effets nets des dispositifs Robien et Aubry 1 sur différents critères de performance retenus.

1 DISPOSITIFS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Fin 2003, 330 000 entreprises (soit 9,9 millions de salariés) avaient négocié un accord de réduction du temps de travail ou appliqué un accord de branche. Parmi ces salariés, près de 90 % travaillent dans des entreprises de plus de 20 salariés. C'est le résultat de la mise en œuvre progressive des « 35 heures » amorcée en juin 1996 par la loi « Robien » puis généralisée par les lois Aubry de juin 1998 et de janvier 2000. Ces différents dispositifs législatifs qui se sont succédé n'imposaient pas les mêmes contraintes aux entreprises notamment sur la baisse effective de la durée et les créations d'emploi (voir CGP, 2001 pour plus de détails).

La loi du 13 juin 1998, dite loi « Aubry 1 », a pour objet d'utiliser la baisse de la durée du travail pour réduire de manière significative le chômage. L'équilibre économique de cette baisse de la durée doit être atteint par une combinaison d'aides de l'État et de contreparties négociées au sein des entreprises ou des branches, contreparties portant sur la réorganisation de la production, des rythmes de travail ou sur la modération salariale. La loi fixe la nouvelle durée légale du travail à 35 heures au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Elle prévoit un dispositif d'aides incitatives pour les entreprises anticipatrices et renvoie à une seconde loi la définition du cadre définitif de la mise en œuvre des 35 heures afin de tenir compte du bilan des entreprises anticipatrices.

Le dispositif incitatif met en place des allègements de cotisations sociales pour inciter les entreprises à mettre en œuvre volontairement une réduction du temps de travail avec l'objectif de créer des emplois (volet offensif du dispositif) ou d'éviter des licenciements (volet défensif). Il est proche de celui proposé par la loi du 11 juin 1996, dite loi Robien. Dans le volet offensif, l'octroi de l'aide est conditionné à une baisse de la durée de 10 % et à un taux minimum de création d'emplois abaissé à 6 %. L'aide est majorée si la baisse de la durée et le taux de création d'emplois sont supérieurs, si les embauches concernent des publics prioritaires (jeunes, chômeurs de longue durée) ou encore s'il s'agit d'entreprises dite de main-d'œuvre. Les allègements octroyés sont forfaitaires et dégressifs. Hors majorations, ils varient de 1372 € à 762 € par an et par salarié. Leur durée est de 5 ans.

La loi du 19 janvier 2000, dite « Aubry 2 », fixe le cadre général de la mise en œuvre des 35 heures. Elle met en place une aide pérenne pour les entreprises qui prend la forme d'un allègement de cotisations sociales. Cette aide comprend une aide structurelle forfaitaire et un allègement dégressif en fonction du salaire. Il représente en moyenne 1550 € par salarié et varie de 3277 € pour un salarié au Smic à 609 € pour un salarié dont la rémunération est supérieure ou égale à 1,8 Smic.

Depuis 2002, la durée légale du travail n'a pas été remise en cause malgré le changement de majorité. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires reste fixé à 35 heures par semaine ou à 1600 par année. Toutefois, depuis le 1^{er} juillet 2003, la ristourne dégressive sur les bas salaires et l'allègement 35 heures ont fusionné. Les allègements des cotisations patronales de sécurité sociale sont accessibles à toutes les entreprises sous aucune condition liée à la durée du travail ou à des créations d'emplois.

Il existe un relatif consensus sur l'effet des dispositifs de RTT sur la baisse effective de la durée collective des salariés à temps plein. Selon l'enquête Acémo réalisée par la Dares, la durée annuelle collective du travail des salariés à temps complet est de 1626 heures en moyenne début 2002. Elle a diminué de 7,5 % en moyenne depuis 1996. En outre, il apparaît que les entreprises qui ont réduit la durée du travail recourent moins aux heures supplémentaires que les autres (43 % des salariés appartenant au premier groupe d'entreprises en ont effectué contre 67 %).

Les entreprises bénéficiant des aides incitatives Robien ou Aubry 1 ont dû réduire leur durée du travail à mode de décompte constant, soit une baisse effective de 10 %. En revanche, celles passées à 35 heures en dehors de ces dispositifs ont pu modifier leur façon de compter les heures travaillées pour atteindre les 35 heures : exclusion des temps de pauses auparavant compris dans le temps de travail ou encore prise en compte de jours fériés, des ponts et des autres jours de congés accordés au-delà du minimum légal. La baisse effective est estimée à moins de 7 %.

2 PRÉSENTATION DES DONNÉES ET CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES PASSÉES À 35 HEURES

Afin d'étudier l'évolution des performances des entreprises sur la période 1995 à 2000 selon leur situation à l'égard des 35 heures, trois bases de données sont principalement utilisées : les fichiers Insee sur les entreprises et leurs performances ; les fichiers Unédic sur les effectifs et la structure de la main-d'œuvre ; les fichiers Urssaf sur la situation des entreprises à l'égard des 35 heures. Ne sont considérés dans cette étude que les entreprises passées à 35 heures dans le cadre des dispositifs incitatifs de réduction du temps travail.

Les trois bases de données mobilisées permettent de disposer pour chaque entreprise d'informations spécifiques sur les points suivants :

- les caractéristiques générales sur l'entreprise (activité, code juridique, localisation, appartenance à un groupe, indice de concentration industrielle (indice d'Herfindhal)) ;
- les résultats de l'entreprise (chiffre d'affaires, valeur ajoutée, production, immobilisations corporelles, part des exportations dans le chiffre d'affaires) ;
- l'effectif et les salaires (taille de l'entreprise, part des femmes dans l'effectif, salaires bruts et cotisations patronales) ;

- la réduction du temps de travail (date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail, type d'accord, aides obtenues).

La décision de ces entreprises d'opter pour ces dispositifs n'est pas le résultat d'un processus aléatoire. C'est pourquoi elles disposent de caractéristiques bien particulières. D'après les statistiques descriptives présentées dans le tableau 1 complétées par une analyse *toutes choses égales par ailleurs* (modèle PROBIT univarié), il apparaît que les entreprises passées à 35 heures sont de plus grande taille, plus féminisées, plus concentrées (indice d'Herfindhal en NAF600) et davantage concentrées dans l'industrie. Ces résultats confirment pour la base de données utilisée ceux obtenus par d'autres études (CGP, 2001 ; Passeron, 2002 ; Bunel, 2005 ; Crépon *et al.*, 2005).

3 IMPACT DE LA RTT SUR LES PERFORMANCES DES ENTREPRISES

Analysons l'impact de l'instauration de ce dispositif sur les performances économiques des entreprises. Les estimations des effets nets des 35 heures, effectuées dans cette section, supposent que les différents facteurs identifiés dans le tableau 1 sont discriminants dans le dynamisme spontané des entreprises. L'effet net est estimé en comparant l'évolution des performances économiques des entreprises ayant réduit leur temps de travail dans le cadre des dispositifs incitatifs Robien et Aubry 1 à celle des autres entreprises en tenant compte des différences de structure en termes de secteur d'activité, de taille d'entreprises et du différentiel dans la dynamique antérieure de l'évolution des critères de performances.

L'approche graphique (voir graphiques 1 à 4) compare l'évolution de la performance des entreprises (emploi, valeur ajoutée, masse salariale, coût moyen du travail et productivité apparente du travail) passées à 35 heures dans le cadre des dispositifs Robien et Aubry 1 (groupe de traitement) avec celle des entreprises (groupe de contrôle) ayant laissé leur durée inchangée mais possédant la même structure en termes de taille (4 catégories), de secteur (NAF36), de pourcentage d'emplois féminins et de dynamisme antérieur de la performance retenue.

Au-delà de cette approche graphique, les outils méthodologiques développés récemment pour l'évaluation des politiques publiques pour l'emploi peuvent être mobilisés pour dissocier, dans la croissance des entreprises, les effets spécifiques aux dispositifs étudiés de ceux provenant de la croissance propre de l'établissement. La méthode de correction du biais de sélection sur observables permet de contrôler cet écart (Heckman *et al.*, 2000).

Afin de comparer l'évolution des performances des entreprises selon leur situation à l'égard de la réduction du temps de travail, à l'instar du travail de Saint-Martin et Janod (2004), quatre critères de performances économiques sur la période 1995 à 2000 sont étudiés : l'emploi, le coût du travail, l'activité et la productivité apparente du travail.

Tableau 1 : Les déterminants de la situation à l'égard des dispositifs Robien et Aubry

	Moyenne ensemble de l'échantillon	Moyenne à 35 heures	Coefficient (std)
Constante	-	-	-1,851*** (0,019)
Effectif de [5-20] salariés	0,669	0,193	Ref
Effectif de [20-50] salariés	0,225	0,386	0,936*** (0,016)
Effectif de [50-500] salariés	0,098	0,368	1,592*** (0,020)
Effectif de 500 salariés et plus	0,008	0,053	2,547*** (0,053)
Industrie agricole, de biens de consommation, automobile et de biens d'équipement (secteur 1)	0,156	0,224	-0,172*** (0,026)
Industrie de biens intermédiaires et énergie (secteur 2)	0,105	0,149	-0,132*** (0,032)
Construction (secteur 3)	0,181	0,113	-0,146*** (0,026)
Commerce et réparations (secteur 4)	0,267	0,215	-0,200*** (0,021)
Transport (secteur 5)	0,069	0,047	-0,651*** (0,053)
Activités de services (secteur 6)	0,222	0,252	Ref
Secteur 1 * entreprise de plus de 20 salariés	0,058	0,191	0,419*** (0,031)
Secteur 2 * entreprise de plus de 20 salariés	0,045	0,127	0,269*** (0,037)

	Moyenne ensemble de l'échantillon	Moyenne à 35 heures	Coefficient (std)
Secteur 3 * entreprise de plus de 20 salariés	0,048	0,075	0,001 (0,032)
Secteur 4 * entreprise de plus de 20 salariés	0,069	0,149	0,112*** (0,027)
Secteur 5 * entreprise de plus de 20 salariés	0,028	0,041	0,248*** (0,058)
Pourcentage de femmes	0,323	0,369	0,480*** (0,025)
Degré de concentration industrielle (indice d'Herfindhal Naf600)	0,009 (0,028)	0,013 (0,043)	-1,848*** (0,339)
(Degré de concentration industrielle) ²	-	-	3,962*** (0,797)
Évolution de l'effectif salarié de 1995 à 1996	0,033	0,044	0,011 (0,027)
Évolution de la valeur ajoutée de 1995 à 1996	0,045	0,061	0,035* (0,017)
<i>Pseudo R²</i> <i>Wald test</i> <i>N observations</i>	<i>108 311</i>	<i>13 030</i>	<i>0,24</i> <i>16 005.9***</i> <i>108 311</i>

*** : significatif au seuil de 1 % et ** : au seuil de 5 % avec correction de White.

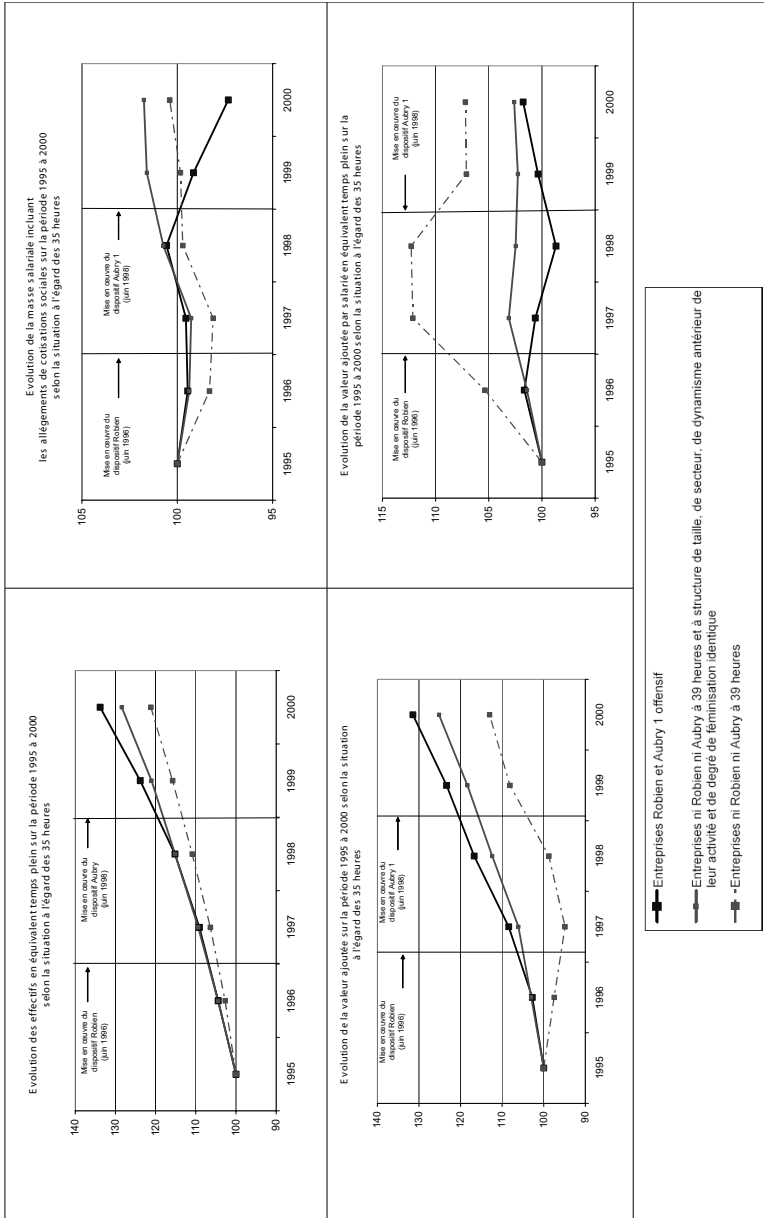
Lecture : 66,9 % des entreprises de l'échantillon ont un effectif inférieur à 20 salariés.

Source : Fichiers Insee –Unédic – Dares – calculs de l'auteur.

L'estimateur naïf se définit comme l'écart des performances moyennes entre les entreprises passées par les dispositifs Robien et Aubry 1 et les autres. Cet estimateur est en général biaisé puisqu'il suppose que le premier groupe d'entreprises est comparable au second à l'exception de choix à l'égard des dispositifs de RTT.

La méthode de l'estimateur pondéré proposé initialement par Dehejia et Wahba (1999) permet de limiter ce biais en pondérant les différentes performances obtenues par les entreprises par la probabilité estimée d'avoir mis en œuvre les 35 heures dans le cadre du dispositif incitatif de réduction du temps de travail.

Graphiques 1 à 4 (base 100 = année 1995) : Évolution comparée des indicateurs de performance



Source : Fichiers Insee – Unédic – Dares – calculs de l'auteur.

Théoriquement, cet estimateur est sans biais si les variables de performances considérées sont indépendantes de la situation des entreprises à l'égard des 35 heures conditionnellement aux caractéristiques observées retenues. L'application de cet estimateur peut poser certains problèmes liés à l'existence de variables inobservables pertinentes ou de la non-prise en compte de l'effet fixe. Il fournit toutefois une bonne approximation de l'effet net de la baisse du temps de travail sur l'évolution des performances de l'entreprise.

Effectif et créations d'emplois

L'analyse graphique et économétrique proposée permet de calculer un effet net associé au passage à 35 heures pour les entreprises passées les premières à 35 heures.

Le graphique 1 souligne que, pour les entreprises ayant réduit leur temps de travail dans le cadre des dispositifs Robien et Aubry 1, l'emploi s'est accru de presque 22 % entre l'année 1997, avant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, et l'année 2000. Dans les entreprises comparables (taille, secteur, ampleur des emplois féminins et dynamisme antérieur de l'activité) restées à 39 heures, il s'est accru de 17 %. Par différence, l'effet des 35 heures est donc de 5 points en plus de création d'emplois sur 4 ans.

La méthode économétrique calculant l'estimateur pondéré aboutit à un effet net de 8,3 points sur la période 1998 à 2000, auquel il faut retrancher le dynamisme antérieur des entreprises sur la période précédente estimé à 3,3 points (voir tableau 2). L'effet global des 35 heures sur l'emploi est donc de plus de 5 points, soit un effet analogue à celui obtenu par l'analyse graphique. L'analyse de la variance de cet écart obtenue à l'aide de la méthode du *bootstrap* met en évidence que cet écart est significatif au seuil de 1 %.

Masse salariale et coût moyen du travail

Les différentes études théoriques soulignent que, lors du passage à 35 heures, la baisse de la durée collective du travail a eu pour conséquence d'accroître largement le coût horaire du travail. En outre, les créations d'emplois ont conduit à une hausse de la masse salariale. Toutefois, les analyses graphiques et économétriques réalisées ici soulignent que l'écart n'est que de 3 points malgré une hausse de 8 points en termes de créations d'emplois sur la période 1998 à 2000 (tableau 2).

Cette faible hausse est le résultat de la modération salariale consentie et des aides de l'État obtenues lors de la réduction du temps de travail. Ces deux effets impliquent que la baisse du temps de travail n'a pas conduit à une hausse de 11 % du coût horaire (35 heures payées 39). L'analyse économétrique souligne que le coût du travail par salarié a diminué de 4,7 points pour les entreprises Robien et Aubry 1 (voir tableau 2). Ainsi, près de la moitié de la hausse du coût horaire du travail (calculé en supposant une baisse de 10 % du temps de travail puisque ces

entreprises ne pouvaient modifier le décompte de la durée du travail) a été compensée par la modération salariale et par les allègements de cotisations patronales.

Activité de l'entreprise et productivité apparente du travail

Cette hausse modérée du coût du travail a-t-elle eu un effet négatif sur l'activité des entreprises passées à 35 heures ? En l'absence de gains de productivité et de réorganisation, cette évolution risque de conduire à un transfert de la demande entre groupes d'entreprises selon leur situation à l'égard de la RTT. La demande adressée aux entreprises à 35 heures peut se déplacer vers les entreprises qui n'ont pas réduit leur temps de travail.

Tableau 2 : Évaluation de l'effet net de l'écart de performance entre les entreprises qui se sont inscrites dans les dispositifs de réduction du temps de travail et les autres sur la période 1998 à 2000

	Écart naïf sur 1998-2000	Écart pondéré 1998-2000	Écart pondéré 1995-1998
Effectif total	0,101	0,087*** (2,77)	0,0327 (0,986)
Masse salariale	0,0171	0,0295 (0,768)	0,0268 (0,774)
Coût moyen pas salarié	-0,083	-0,047* (-1,563)	0,007 (0,218)
Valeur ajoutée	0,022	0,037 (0,967)	0,039 (0,930)
Chiffre d'affaires	0,019	0,005 (0,743)	0,003 (0,643)
Productivité apparente du travail par tête	-0,080	-0,042 (-1,201)	0,018 (0,491)

Lecture : Selon l'estimateur naïf, l'effectif total des entreprises passées à 35 heures dans le cadre du dispositif Robien et Aubry 1 a augmenté en moyenne de plus de 10,1 points par rapport aux autres. *** : significatif au seuil de 1 %, * au seuil de 15 %.

Remarques : Les t de Student sont donnés entre parenthèses. La variance des différents estimateurs est obtenue par la méthode du bootstrap. Elle consiste à calculer pour 100 échantillons les différents écarts puis à calculer la variance de ces écarts.

Source : Fichiers Insee –Unédic – Dares – calculs de l'auteur.

En outre, en absence de réorganisations et d'embauches, qui peuvent être liées aux difficultés de recrutement, la réduction du temps de travail risque de conduire à une baisse du volume horaire total dans l'entreprise et à une baisse de la durée d'utilisation de l'équipement. Leclair (2003), à l'aide des enquêtes trimestrielles sur la situation et les perspectives dans l'industrie, étudie l'existence éventuelle de

goulots de production associés à la mise en œuvre des 35 heures. Elle obtient que les entreprises à 35 heures depuis moins d'un an doivent faire face à court terme à davantage de goulots de production que les autres. Cet effet disparaît ensuite rapidement.

Les résultats économétriques obtenus ici soulignent que la réduction du temps de travail n'a conduit ni à une dégradation du chiffre d'affaires ni à celle de la valeur ajoutée (voir graphiques 1 à 4 et tableau 2). Il semble que l'évolution de ces deux indicateurs ait été plus favorable pour les entreprises passées à 35 heures que pour les autres à structure de taille, secteur, dynamisme antérieur et degré de féminisation identique. Mais cette différence n'est pas significative au seuil de 15 %.

Cette absence de différence s'explique principalement par les réorganisations mises en œuvre par les entreprises à l'occasion de l'instauration de la baisse de la durée du travail. Plus de huit accords sur dix en prévoient. La forme la plus fréquente de réorganisation est la modulation des horaires et l'annualisation. Ces dispositifs apportent une souplesse interne à l'entreprise qui permet, par exemple, de moins recourir aux heures supplémentaires, plus coûteuses. En revanche, aucun effet sur le recours à la flexibilité externe, notamment les emplois temporaires, n'a encore été mis en évidence (Bunel, 2004). Ces réorganisations ont permis aux entreprises de maintenir leur niveau de production à stock de capital constant et de dégager des gains de productivité horaire.

L'analyse économétrique réalisée confirme cette hypothèse bien qu'il ne soit pas possible dans le cadre de cette étude d'estimer directement l'évolution de la productivité horaire. Le tableau 2 souligne que la productivité apparente du travail par tête a diminué de 4,5 points sur la période 1998 à 2000. En supposant, comme pour l'estimation du coût horaire du travail, une baisse moyenne de la durée du travail de 10 %, il est possible d'approximer une hausse moyenne de la productivité horaire du travail de l'ordre de 4 % à 5 %.

CONCLUSION

La plupart des analyses théoriques soulignent qu'une politique de partage du travail n'est pas favorable sur le long terme à l'emploi. Une telle politique risquerait en effet d'accroître le coût horaire du travail et de réduire la compétitivité des entreprises.

Les résultats empiriques obtenus à l'aide d'un échantillon de plus de 100 000 entreprises françaises pour tester l'impact du passage à 35 heures ne semblent pas confirmer ce résultat. La RTT a eu un effet net sur l'emploi d'au moins 5 points sans dégrader la situation économique des entreprises bien que le coût horaire du travail ait augmenté.

Cet écart par rapport aux prévisions théoriques provient du fait que le passage à 35 heures ne peut être appréhendé comme une simple logique de partage du travail. C'est le résultat de l'effet conjoint de la baisse du temps de travail, du versement des allègements de cotisations patronales, de la modération salariale et des réorganisations.

Les données disponibles ne permettent pas d'analyser l'impact de la baisse du temps de travail pour les entreprises ayant mis en œuvre plus tardivement les 35 heures. Les résultats obtenus pour ces entreprises risquent d'être moins favorables pour l'emploi et l'activité économique. En effet, d'après plusieurs études (Bunel, 2005 ; Crépon *et al.*, 2005), ces entreprises se sont, en moyenne, moins réorganisées (40 % des cas contre 80 % pour celles passées en premier à 35 heures), leurs salariés ont consenti moins fréquemment à une modération salariale (50 % des cas contre 70 %) et la baisse effective de la durée du travail a été moins importante (6,5 % contre 10 %). Enfin, les allègements de cotisations sociales octroyés par l'État obtenus ne sont plus conditionnés à la baisse du temps de travail.

RÉFÉRENCES

- ASKENAZY, P. (2003), « Dynamique de l'innovation organisationnelle lors de la réduction du temps de travail : évidences sur la France des années quatre-vingt-dix », *Économie et Prévision*, 158, pp. 27-46.
- BUNEL, M. et JUGNOT, S. (2003), « 35 heures : Évaluation de l'effet emploi », *Revue Économique*, 54, pp. 565-574.
- BUNEL, M. (2004), « Modulation/annualisation dans le cadre des 35 heures : entreprises et salariés sous contrainte », *Travail et emploi*, 98, pp. 45-58.
- BUNEL, M. (2005), « Les déterminants des embauches des établissements à 35 heures : aides incitatives, effet de sélection et modalités de mise en œuvre », *Économie et Statistique*, à paraître.
- CAHUC, P. (2001), « L'expérience française de réduction du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités », *Revue française d'économie*, 15 (3), pp. 141-166.
- CGP (2001), *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Rapport de la commission présidée par Henri Rouilleault.
- CRÉPON, B., LECLAIR, M. et ROUX, S. (2005), « Réduction du temps de travail et évolutions d'emploi dans les établissements », *Économie et Statistique*, à paraître.
- DARES (2003), « Suivi statistique des déclarations en vue du bénéficiaire de l'allègement de cotisations sociales dans le cadre de la réduction négociée du temps de travail », miméo DARES.
- DEHEJIA, R. et WAHBA, S. (1999), « Causal Effects in Non experimental Studies : re-evaluating the evaluation of training programs », *Journal of the American Statistical Association*, 94, pp. 1053-1062.
- HECKMAN, J.J., LALONDE, R.J. et J.A. SMITH (2000), « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs », in *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A, O. Ashenfelter et D. Card (eds), North Holland, Amsterdam, pp. 1865-2097.
- INSEE (2001), « Guide d'utilisation de Ficus : Fichiers complet unifié de SUSE », miméo Insee.

- KAPTEYN, A., KALWIJ, A. et ZAIDI, A. (2004), « The myth of worksharing », *Labour Economics*, 11, pp. 293-313.
- LECLAIR, M. (2003), « Réduction du temps de travail et tension sur les facteurs de production », *Économie et Statistique*, 359-360, pp. 1-25.
- PASSERON, V. (2002), « 35 heures : trois ans de mise en œuvre du dispositif Aubry 1 », *Premières Synthèses*, 06.2, février 2002.
- PHAM, H. (2001), « Les modalités de passage à 35 heures en 2000 », *Premières Synthèses*, 06.3, février 2001.
- SAINT-MARTIN, A. et JANOD, V. (2004), « Measuring the impact of work reorganization on firm performance : evidence from French manufacturing, 1995-1999 », *Labour Economics*, 11 (6), pp. 785-798.
- UNÉDIC (2003), consulter le site <http://www.assedic.fr/unistats>.

