



1-97

WORKING PAPER

BELGIAN FEDERAL PLANNING BUREAU

“Loi de Robien”

Effets macroéconomiques et
budgétaires d’une application en Belgique

IGOR LEBRUN ET LUC MASURE

FÉVRIER 1997

AVENUE DES ARTS 47-49, 1000 BRUSSELS

BELGIAN FEDERAL PLANNING BUREAU

Economic Forecasting and Policy Analysis

The Belgian Federal Planning Bureau (BFPB) is a public agency under the authority of the Prime Minister and the Minister of Economic Affairs. The BFPB has a legal status that gives it an autonomy and intellectual independence within the Belgian Federal public sector.

BFPB's activities are primarily focused on macro-economic forecasting, analysing and assessing policies in the economic, social and environmental fields.

Publications

- The “Medium Term Economic Outlook”, issued in May, with possible intermediary updates (available in Dutch and French)
- Short term economic forecasts : **“Economic Forecasts” in February and July (under the responsibility of the Institute of National Accounts)**, with possible intermediary updates (available in Dutch, French and English).

Two other series are published on an irregular basis :

- Planning Papers, giving the results of policy analyses and assessments
- Working Papers, which are more technical and theoretical studies undertaken by the members of the BFPB. The views expressed in the working papers are those of the author(s) and do not necessarily represent those of the BFPB. Comments are welcome.

Citations should refer to the publication, mentioning the author(s) and the date of publication.

Subscription

Telephone (+32)(2) 507.73.11 - Contact Person: H. Dekens

Fax (+32)(2) 507.73.77

Internet URL: <http://www.plan.be>
e-mail: webmaster@plan.be

Last publications

Medium Term Economic Outlook

Perspectives économiques 1999-2000,
Economische vooruitzichten 1999-2000

Economic Forecasts

Economic Forecasts 1997 (also available in Dutch and in French).

Planning Papers

75. *Variantes de réductions des cotisations sociales employeurs et de modalités de financement alternatives* - F. Bossier, Th. Bréchet, M. Englert, L. Masure, M. Saintrain, C. Streel, F. Vanhorebeek - décembre 1995
76. *Politiques et mesures destinées modifier les tendances des émissions anthropiques de gaz à effet de serre en Belgique* - F. Bossier, Th. Bréchet, N. Gouzée, S. Mertens, P. Vandenstein, S. Willems - février 1996
77. *Réflexions sur un dispositif de développement des services de proximité* - M. Saintrain, C. Streel - février 1996
78. *Effets macroéconomiques de diverses modalités d'accroissement des recettes et de réduction des dépenses des administrations publiques* - F. Bossier, M. Englert, C. Streel - Septembre 96
De macro-economische impact van diverse modaliteiten betreffende de verhoging van de ontvangsten en de daling van de overheidsuitgaven - F. Bossier, M. Englert, C. Streel - September 96

Working Papers

- 1/96 *Implementation of the Rio Agreements*
Indicators of Sustainable Development - An Institutional Approach -N. Gouzée - June 1996
- 2/96 *Implementation of the Rio Agreements*
A Carbon/Energy Tax for Sustainable Development - An Institutional Approach -N. Gouzée, S. Willems - July 1996
- 3/96 *On the concept of marcoeconomic elasticity of labor demand - A small supply-model for the Belgian economy* - P Wunsch - September 1996

“Loi de Robien”

Effets macroéconomiques et budgétaires d’une application en Belgique

Authors Igor Lebrun et Luc Masure

Summary Cette étude a été réalisée à la demande de Monsieur le Vice-Premier Ministre et Ministre de l’Economie qui a chargé le Bureau fédéral du Plan d’étudier les effets qu’auraient pour l’économie belge l’application des mesures introduites en France par la loi du 11 juin 1996, dite “loi de Robien”.

Cette loi tend à favoriser l’emploi par l’aménagement et la réduction conventionnelle du temps de travail (ARTT).

“Loi de Robien”

Effets macroéconomiques et budgétaires d’une application en Belgique

1. Introduction	1
2. Les grands principes de la loi “de Robien”	2
Volet offensif	4
Utilisation défensive ou protectrice	8
3. Situation actuelle en France	9
4. Modélisation de la réduction du temps de travail	10
Réduction du temps de travail	11
Compensation salariale	12
Allongement de la durée d’utilisation des équipements	12
Principales objections aux résultats de simulations macroéconomiques	13
5. Transposition de la loi “Robien” au cas de la Belgique principales hypothèses	14
Le volet offensif	15
Le volet défensif	22
6. Les effets macroéconomiques et budgétaires résultats de simulations	28
Les résultats du volet offensif	28
Les résultats du volet défensif	34
7. Incertitudes concernant les résultats de simulations	39
8. Synthèse des résultats et conclusions	40

1. Introduction

Au cours des deux dernières décennies, l'essentiel de la réduction observée de la durée du travail en Belgique a résulté du développement du temps partiel. L'Etat est intervenu pour promouvoir le temps partiel, dans un premier temps en subventionnant le salaire des travailleurs concernés via des allocations de chômage complémentaires, et dans un second temps (depuis 1992-93) en réduisant les cotisations patronales de Sécurité sociale. Le premier système a été fortement réduit en raison de son coût supporté essentiellement par les finances publiques. Le second profite aux entreprises par un abaissement de leurs coûts; le développement du temps partiel est ici assimilable à une réduction de la durée du travail sans compensation salariale, le coût étant donc supporté par les salariés, et même essentiellement par les chômeurs nouvellement embauchés.

Une réduction collective du temps de travail - par entité productive - ne se réalise pas spontanément par le jeu des négociations décentralisées entre les interlocuteurs sociaux - celles-ci n'intégrant pas le bénéfice pour la collectivité d'une diminution du nombre de chômeurs et de prépensionnés - et nécessite l'intervention des pouvoirs publics afin de mettre en place des dispositifs d'aides incitatives permettant une répartition plus équitable des coûts entre agents.

La loi "de Robien" votée le 11 juin 1996 par le Parlement français s'inscrit dans cette logique. Cette loi prévoit dans son volet offensif la signature d'une convention entre l'Etat et l'entreprise dans laquelle celle-ci s'engage à réduire la durée collective du temps de travail et à procéder à des embauches supplémentaires en contrepartie d'une réduction des charges patronales de Sécurité sociale. Cette convention ne présente pas de caractère obligatoire et est subordonnée à un accord préalable entre les partenaires sociaux. La loi propose aussi un volet défensif lorsqu'un plan de licenciement économique est prévu, et qui autorise l'application d'une convention similaire en lieu et place du plan de licenciement. Dans ce cas, en échange du maintien des effectifs et de la réduction de la durée collective du temps de travail, l'entreprise bénéficie comme dans le volet offensif de réductions de cotisations sociales.

Le présent rapport est établi à la demande de Monsieur le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Economie qui a chargé le Bureau fédéral du Plan d'étudier les effets macroéconomiques et budgétaires qu'aurait pour l'économie belge l'application des mesures introduites en France par la loi Robien. Les grands principes de la loi sont exposés au chapitre 2. Le chapitre 3 fait le point sur la situation actuelle en France.

Le chapitre 4 présente la méthodologie utilisée pour simuler des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail à l'aide du modèle

Hermès. Au chapitre 5 sont développées les principales hypothèses adoptées pour transposer la loi Robien au cas de la Belgique, en distinguant les volets offensif et défensif. L’ensemble des résultats macrosectoriels et budgétaires obtenus après simulation de chacun de ces volets sont présentés au chapitre 6. Le chapitre 7 porte sur les incertitudes liées aux résultats de ces simulations. Enfin, dans le dernier chapitre nous présentons une synthèse des résultats et tentons de dégager des conclusions.

2. Les grands principes de la loi “de Robien”¹

L’aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), sous toutes ses formes, peuvent être un vecteur important du développement de la croissance et de l’emploi s’il favorise le dynamisme et les performances des entreprises.

En effet, l’ARTT peut permettre d’améliorer la réactivité des organisations, de développer les capacités de production et l’offre de services et donc de favoriser la création d’emplois durables.

C’est le constat fait par les partenaires sociaux français signataires de l’accord national interprofessionnel sur l’emploi du 31 octobre 1995 qui ont reconnu que la compétitivité est la condition première de l’emploi, et que la souplesse accrue des organisations du travail peut trouver une contre-partie en termes de réduction du temps de travail.

Le Parlement français a adopté, le 11 juin dernier, une loi “tendant à favoriser l’emploi par l’aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail”, offrant ainsi des possibilités supplémentaires pour concrétiser les démarches d’aménagement-réduction du temps de travail.

Ce dispositif instaure un allègement de charges sociales patronales pour les entreprises qui ont le projet, dans le cadre d’un accord collectif, de réorganiser et réduire significativement la durée du travail, tout en développant ou en préservant l’emploi.

Cette approche incitative s’adresse aux entreprises qui, compte tenu de leurs contraintes et de leurs atouts, mettent en oeuvre une nouvelle organisation du travail permettant de garantir sur une longue période leur compétitivité dans le cadre d’un équilibre des efforts et des contreparties.

1. Gilles de Robien : député UDF de l’Assemblée nationale française. Cette présentation, tant des motivations de cette loi que des mécanismes mis en oeuvre, est basée sur un ensemble de textes français que nous avons pu consulter. L’essentiel de ce paragraphe descriptif est tiré de “Liaisons sociales - A2 - Législation sociale - n° 7535 - 18 octobre 1996”.

En effet, seule une vision offensive de l'aménagement-réduction du temps de travail, fondée sur l'amélioration des performances des entreprises, est susceptible de créer ou de maintenir durablement les emplois.

Désormais, les entreprises ou les établissements dans lesquels un nouvel horaire collectif accompagné d'une réduction du temps de travail aura été mis en place, par application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou d'un accord de branche étendu, peuvent bénéficier d'un allègement des cotisations patronales de sécurité sociale, à condition de procéder, en contrepartie, à de nouvelles embauches ou d'éviter des licenciements. L'employeur doit signer avec l'Etat une convention d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) pour bénéficier pendant sept ans de cet allègement.

La réduction du temps de travail devra être d'au moins 10 pour-cent et entraîner des embauches correspondant à une augmentation de l'effectif moyen annuel de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 10 pour-cent maintenue pendant deux ans au minimum. L'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales) sera alors de 40 pour-cent la première année et de 30 pour-cent les années suivantes. Le taux de l'allègement consenti pourra être porté à 50 pour-cent pour la première année et 40 pour-cent pour les suivantes lorsque la réduction du temps de travail sera d'au moins 15 pour-cent et l'augmentation de l'effectif moyen annuel d'au moins 15 pour-cent également maintenue pendant deux ans au minimum.

A côté de ce dispositif “offensif” dont l'objectif est la création d'emplois, la loi a également ouvert un dispositif “défensif” (article 39-1 nouveau de la loi quinquennale) dont les conditions sont très proches, mais dont le but est la préservation de l'emploi dans les entreprises contraintes à mettre en oeuvre un plan social.

Par rapport à l'ancien dispositif expérimental (article 39 de la loi quinquennale), la “loi Robien” apporte donc des améliorations significatives :

- la pérennisation du dispositif ;
- l'entreprise bénéficie d'un allègement direct de cotisations et non plus d'un remboursement partiel a posteriori ;
- l'allongement de la durée de l'allègement des cotisations de trois à sept ans ;
- l'ouverture des aides est conditionnée par une réduction minimale de l'horaire collectif de 10 pour-cent (au lieu de 15 pour-cent) et un niveau d'embauche maintenu à 10 pour-cent ;
- les entreprises couvertes par un accord de branche étendu, mettant en oeuvre le dispositif, peuvent accéder aux aides sans accord d'entreprise.

Champ d'application

L'Etat peut conclure des conventions d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) avec les entreprises ou les établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit.

L'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs sont donc exclus de ce champ d'application. De même, sont exclus les organismes qui n'appartiennent pas au champ concurrentiel. Il en va ainsi des organismes qui répondent aux caractéristiques suivantes : gestion d'un service public en situation de monopole, personnels à statut réglementaire, régimes spéciaux de protection sociale, ressources provenant principalement de subventions publiques.

La loi présente donc deux volets que l'on peut schématiser comme suit.

2.1 Volet offensif

1. La loi lie réduction du temps de travail, augmentation des effectifs et allègement de cotisations sociales patronales.
2. Elle incite à la réduction collective du temps de travail par un allègement substantiel sur sept années de cotisations à charge de l'employeur.
3. On distingue deux cas :

	1er cas	2ème cas
Réduction collective du temps de travail	à partir de 10%	à partir de 15%
Augmentation des effectifs	10%	15%
Allègement de cotisations de l'effectif concerné par le nouvel horaire :		
- la première année	40%	50%
- les six années suivantes	30%	40%

4. Le dispositif peut être mis en place s'il existe :
 - un accord d'entreprise ou d'établissement fixant la réduction de l'horaire collectif de travail ;
 - un accord de branche ayant pour objet un aménagement du temps de travail.

5. Nécessité d’une convention Etat-Entreprises fixant :
 - l’engagement de réduction de l’horaire collectif ;
 - l’engagement d’embauches ;
 - l’engagement de répartition de l’emploi.
6. L’entreprise ou l’établissement doit maintenir pendant au moins *deux ans le nouvel effectif*.
7. L’adaptation de salaire éventuelle relève exclusivement de la négociation.
8. Les embauches s’effectuent dans le délai maximum d’un an.
9. Deux ans après la promulgation de la loi, un rapport du Gouvernement au Parlement dressera le bilan de son application.

Dispositions particulières quant à la réduction du temps de travail et aux embauches supplémentaires.

L’ampleur minimale de la réduction du temps de travail est déterminée par rapport à l’horaire collectif affiché dans l’entreprise, correspondant à la durée légale ou conventionnelle, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en vigueur au moment de l’accord.

Le périmètre d’application de la réduction du temps de travail est l’entreprise ou l’établissement, voire même l’unité de travail dès lors que celle-ci constitue une “unité de travail technique ou économique cohérente”. Ne peuvent être exclues du champ d’application de l’accord que certaines catégories de salariés, pour des raisons objectives liées à leur forme d’activité (cadres dirigeants, commerciaux, ...).

Le pourcentage d’embauches à réaliser s’apprécie par rapport à l’effectif moyen annuel de l’entreprise ou de l’établissement au cours des 12 derniers mois précédent l’accord. Cet effectif de référence est calculé au prorata de l’horaire de travail antérieur à la réduction.

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés employés dans les entreprises, des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile sont pris en compte intégralement dans l’effectif de l’entreprise.
- Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l’entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l’effectif de l’entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.
- Les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure, sont

exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent.

- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, comptent pour un effectif calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans le contrat de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

En contrepartie de la réduction du temps de travail, l'employeur doit procéder à des embauches correspondant à un volume global de travail calculé de la façon suivante :

- effectif moyen annuel de référence (sous réserve que tous les salariés soient concernés par l'accord) ;
- multiplié par le pourcentage d'embauches que l'employeur s'est engagé à réaliser ;
- multiplié par le nouvel horaire collectif de travail.

Exemple Une entreprise de 100 salariés travaillant à 39 heures par semaine réduit le temps de travail à 35 heures. L'employeur s'est engagé à embaucher au moins 10 pour-cent de son effectif de référence, et à compenser un volume d'heures de travail égal à 350 heures (10 pour-cent x 100 salariés x 35 heures, le nouvel horaire collectif de travail).

Cette obligation sera respectée si l'entreprise embauche 10 personnes au nouvel horaire de travail à 35 heures.

La loi ne prévoit pas l'obligation d'augmenter les effectifs de 15 pour-cent lorsque la réduction du temps de travail est de 15 pour-cent ; toutefois, si l'entreprise qui réduit son temps de travail de 15 pour-cent s'engage à faire au moins 10 pour-cent d'embauches mais ne va pas jusqu'à 15 pour-cent, elle bénéficiera du taux d'allégement correspondant à son engagement (soit 40 pour-cent la première année et 30 pour-cent les suivantes).

Les embauches doivent être effectuées dans le périmètre auquel s'applique l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Il est souhaité que ces embauches soient effectuées sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée d'au moins six mois. Des engagements sur ce sujet pourront utilement être prévus dans la convention avec l'Etat. En tout état de cause, il convient de veiller au strict respect de la réglementation relative au recours au contrat à durée déterminée (motif et durée).

L’emploi d’intérimaires ne constitue pas une embauche puisque ces salariés ne sont pas liés à l’entreprise par un contrat de travail.

Dans le cas particulier des associations, les embauches sous “Contrat Emploi-Solidarité” ne peuvent être comptabilisées comme embauches compensatrices, puisqu’il s’agit d’emplois financés en grande partie par des crédits publics dans des secteurs d’activité non marchands.

La loi impose à l’employeur de maintenir l’effectif atteint à la fin de la période d’embauche pendant une durée de deux ans. Ce niveau d’effectif doit être maintenu pendant chacune des deux années, en équivalent temps plein annuel.

Cette obligation de maintien porte sur l’ensemble de l’effectif du ou des établissements dans lesquels des accords ont été conclus, y compris lorsque la réduction du temps de travail ne s’applique qu’à une unité de travail.

Il convient de veiller à ce que le respect de cette obligation ne s’accompagne pas d’un recours accru à l’intérim et à des contrats à durée déterminée.

Les réductions de cotisations

Les cotisations visées par l’allègement représentent environ 70 pour-cent des charges patronales, soit 30 pour-cent du salaire brut. Dans le 1er cas (ARTT de 10 pour-cent), l’allègement des cotisations patronales est donc de 12 points de pour-cent la première année et de 9 points de pour-cent les années suivantes.

Tous les salariés concernés par le nouvel horaire de travail, c’est-à-dire l’effectif de référence plus les embauches réalisées sous ce nouvel horaire, bénéficient de l’allègement de cotisations pendant 7 ans, pour autant que le nouvel effectif global soit maintenu pendant 2 ans et que, pendant 7 ans, on ne constate pas un retour à un horaire de travail supérieur à celui mentionné dans l’accord ou un dépassement prolongé (apprécié sur l’année) de cet horaire par un recours aux heures complémentaires ou supplémentaires.

Des cumuls de cet allègement avec des réductions existantes de cotisations patronales sont possibles. Par exemple, pour les salariés à temps partiel, si la durée du travail est inférieure d’au moins 20 pour-cent au nouvel horaire collectif, l’allègement prévue par la loi Robien est cumulable avec celui existant déjà pour les salariés à temps partiel ; dans le cas contraire, seul ce dernier est possible.

Les exonérations partielles de cotisations sociales octroyées dans le cadre de certaines aides à l’embauche (contrat de qualification, par exemple) ne

sont pas cumulables avec le bénéfice de l’allègement de cotisations sociales.

Les déductions auxquelles l’emploi du salarié ouvre droit s’opèrent selon l’ordre suivant : allègement de cotisations sociales au titre de la loi Robien, puis le cas échéant, l’abattement temps partiel, et la ristourne dégressive textile ou de droit commun.

Ce cumul est plafonné au montant des cotisations sociales dues par l’employeur au titre des gains et rémunérations versés au cours de chaque mois à chaque salarié.

2.2 Utilisation défensive ou protectrice

Ce dispositif est destiné à éviter des licenciements économiques.

Les entreprises ou établissements qui concluent un accord de réduction du temps de travail destiné à éviter des licenciements bénéficieront d’allègements similaires des cotisations URSSAF pour une durée de 7 ans maximum.

	1er cas	2ème cas
Licenciements évités en tout ou partie		
Réduction de l’horaire collectif	10%	15%
Allègements cotisations URSSAF (assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales) :		
- la première année	40%	50%
- les six années suivantes	30%	40%

- Le niveau d’emplois atteint doit être maintenu pendant une durée à fixer.
- Nécessité d’un accord au sein de l’entreprise ou de l’établissement fixant :
 - le nombre de licenciements évités ;
 - la réduction de l’horaire collectif de travail ;
 - la durée de l’engagement de maintien du niveau de l’emploi ;
 - la compensation éventuelle de la perte de salaire due à la réduction de l’horaire.
- Nécessité d’une convention Etat-Entreprises fixant :
 - un engagement de réduction de l’horaire collectif ;
 - les licenciements évités ;
 - un engagement de maintien de l’emploi.

Les entreprises qui réduisent par accord collectif le temps de travail afin de préserver des emplois dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique peuvent bénéficier de l'allègement de cotisations sociales prévu par la loi Robien. On retrouve dans ce volet bien souvent les mêmes modalités que celles prévues dans la version offensive. Il existe cependant quelques spécificités.

La signature d'un *accord d'entreprise* ou d'établissement est nécessaire (le dispositif défensif ne peut pas être mis en place par un accord de branche). Cet accord doit spécifier le nombre de licenciements économiques évités (il est veillé à ce que "la réduction du temps de travail permette dans toute la mesure du possible le maintien d'un volume proportionnel d'emplois"). Il détermine également les conditions dans lesquelles les pertes de rémunérations induites par la réduction du temps de travail peuvent faire l'objet d'une compensation salariale (notamment dans le but de s'assurer que les modifications imposées aux salariés sont acceptables et ne risquent pas d'être rejetées en masse, ce qui conduirait finalement à leur licenciement). Enfin, à la différence du dispositif offensif, dont le bénéfice est assuré durant 7ans, la convention signée avec l'Etat dans le cadre du dispositif défensif fera l'objet d'un avenant au bout de 3 ans afin de prolonger éventuellement le bénéfice de l'allègement dans la limite maximale de 7 ans. Pour cela, un accord doit être renégocié afin de prévoir la poursuite de l'horaire de travail réduit ; des engagements nouveaux en terme d'emploi devront être souscrits.

3. Situation actuelle en France

Depuis l'entrée en vigueur de la loi le 14 août 1996, une centaine de conventions ont été *signées* entre l'Etat et les entreprises. Elles concernent environ 57.000 salariés, ce chiffre représentant l'effectif de base concerné par la réduction de la durée du travail. Environ 75 pour-cent de ces salariés (42.000) sont impliqués dans le cadre du volet *défensif* de la loi Robien. Il n'existe pas de statistiques précises sur les caractéristiques d'entreprise ayant passé ces conventions. Il semblerait que les accords "offensifs" soient conclus par des entreprises de plus petite taille que celles impliquées dans le volet défensif.

D'autres propositions de conventions doivent encore être examinées par l'Etat. Si elles étaient acceptées, le nombre total de salariés concernés passerait à environ 100.000. On notera que l'Etat est en mesure de contrôler le processus puisque la loi impose la *signature* d'une convention avec l'entreprise.

Aucune évaluation macroéconomique et budgétaire, basée sur les données actuellement connues, n'a été réalisée. Il est trop tôt pour déterminer l'impact des conventions signées sur le chômage, les recettes de sécurité sociale, les recettes d'impôt,... Toutefois, quelques éléments permettent d'évaluer l'ordre de grandeur *ex ante* des réductions de cotisation accordées. D'après nos informations, le montant des réductions serait en moyenne de l'ordre de 16.000 FF par salarié et par an. Sur base de 57.000 salariés concernés, le coût annuel pour la sécurité sociale serait d'environ 900 millions FF. Actuellement, l'Etat a budgétisé une ligne de 800 millions FF, ce qui paraît être insuffisant pour couvrir le manque à gagner *ex ante* de la sécurité sociale.

L'intérêt que semble rencontrer la loi Robien s'explique essentiellement par deux facteurs :

- la réduction de cotisations accordée est importante : 12 points de pourcentage la première année et 9 points ensuite (pour une réduction de 10 pour-cent du temps de travail) ; il s'agit d'une réduction du taux *moyen* de cotisation de l'entreprise ; cela facilite les accords d'entreprises entre interlocuteurs sociaux sur la répartition du coût engendré par la réduction du temps de travail ;
- la durée de l'accord est longue (7 ans) et surtout *contractualisée* ; les entreprises préfèrent ce système à un dispositif permanent susceptible d'être modifié ou annulé unilatéralement par l'Etat.

4. Modélisation de la réduction du temps de travail

Une procédure informatisée a été développée au Bureau fédéral du Plan au cours de l'année 1996 qui permet, à partir d'un jeu de paramètres dont les valeurs sont définies par l'utilisateur, de simuler des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail à l'aide du modèle HERMES². Ces paramètres peuvent être répartis en trois catégories liées aux trois composantes d'une ARTT, à savoir la réduction du temps de travail, la compensation salariale et l'allongement de la durée d'utilisation des équipements. Remarquons toutefois que si la procédure permet d'évaluer les impacts macroéconomiques d'une ARTT, elle ne permet pas de simuler la façon dont le processus pourrait être obtenu.

2. Cette recherche a été financée par la DGV de la Commission Européenne dans le cadre du contrat "Modélisation des priorités d'Essen en matière d'emploi".

4.1 Réduction du temps de travail

Trois paramètres sont nécessaires pour appréhender les effets directs sur l'emploi d'une réduction du temps de travail dans un modèle macroéconomique :

1. le taux de réduction (annuel) moyen de la durée du temps de travail (α)
2. le taux d'accroissement de la productivité horaire induit par la réduction du temps de travail (β). On constate en effet souvent que la réduction du temps de travail est associée à une diminution de la porosité de la journée de travail (raccourcissement ou suppression de certaines pauses), à une intensification des rythmes de travail ou à un moindre absentéisme. En général ces gains de productivité sont exprimés en pour-cent de la réduction du temps de travail.
3. l'atténuation du cycle de productivité (μ). Ce paramètre permet de tenir compte du fait qu'en cas de réduction du temps de travail, l'adaptation de l'emploi effectif à l'emploi désiré est probablement plus rapide qu'en cas d'adaptation à une modification de la demande, où l'entreprise attend d'en vérifier la durabilité avant de modifier ses effectifs.

Formellement, la variable RT_X^* , qui représente l'augmentation *ex ante* de la demande désirée de travail suite à la réduction du temps de travail, est obtenue comme suit :

$$RT_X^* = \frac{\alpha(1-\beta)}{1-\alpha(1-\beta)} \frac{NF}{N} \quad [1]$$

avec NF = emploi salarié en nombre de personnes
 N = emploi total en nombre de personnes

Dans le modèle, la variable RT_X^* est introduite de la façon suivante :

$$\Delta \ln X = \lambda_1 \Delta \ln X^* + \lambda_1' \Delta \ln(1 + RT_X^*) + \lambda_2 \cdot (\ln X^* + \ln(1 + RT_X) - \ln X) \quad [2]$$

avec X = demande effective de travail
 X^* = demande désirée de travail sans réduction du temps de travail
 $\lambda_1' = 1 - ((1-\mu)(1-\lambda_1))$

4.2 Compensation salariale

Toutes choses étant égales par ailleurs, une réduction du temps de travail implique une diminution proportionnelle du salaire par tête. La compensation salariale, c-à-d. une augmentation du salaire horaire, permet de combler partiellement ou totalement cette perte pour les salariés. Le taux de compensation salariale (π), compris entre 0 et 100 pour-cent, permet de capter correctement à la fois l'impact sur le coût du travail et sur le revenu disponible des ménages de la réduction du temps de travail.

Mathématiquement, l'augmentation du salaire horaire s'exprime comme suit :

$$RT_W = \frac{\alpha\Pi}{(1 - \alpha\Pi)} W \quad [3]$$

avec W = salaire horaire avant réduction du temps de travail

4.3 Allongement de la durée d'utilisation des équipements

La réduction du temps de travail s'accompagne parfois d'une réorganisation du travail ayant pour but d'accroître la durée d'utilisation des équipements³. Ceci implique l'acceptation de la part des salariés d'horaires de travail atypiques en contrepartie de la réduction du temps de travail. En l'absence de réorganisation on peut assister au phénomène inverse, à savoir une baisse de la durée d'utilisation des équipements. Ce lien entre durée du travail et d'utilisation des équipements peut être résumé par l'élasticité de réorganisation (ρ) qui représente la variation en pour-cent de la durée d'utilisation des équipements suite à une baisse de 1 pour-cent de la durée du temps de travail.

Comme dans le modèle HERMES la durée d'utilisation des équipements n'est pas modélisée, c.-à-d. qu'implicitement les capacités de production sont définies à durée d'utilisation du capital (DUC) constante, le choc provoqué par l'augmentation (réduction) de celle-ci devra être introduit par l'intermédiaire d'un accroissement (diminution) des capacités productives, ou exprimé autrement, par une baisse (hausse) du taux d'utilisation des capacités de production (QR) :

$$RT_QR = \alpha\rho QR \quad [4]$$

3. Grâce par exemple au recours au travail posté ou à l'extension des heures d'ouverture au public.

Le choc traduira ses effets par le biais des deux canaux suivants :

1. meilleure tenue des parts de marché intérieures et extérieures grâce à l'accroissement des capacités productives des entreprises en chômage classique;
2. meilleure compétitivité-prix vis-à-vis des pays concurrents grâce à la réduction du coût du capital par unité produite.

Cette méthodologie présente toutefois certaines limites. En particulier, la nature de la causalité qui relie capacité de production et performance à l'extérieur (et qui découle de l'estimation économétrique) implique qu'une utilisation du modèle en simulation montrera toujours qu'un accroissement de capacités (ou de façon équivalente un allongement de la durée d'utilisation des équipements) entraîne mécaniquement des gains de part de marché intérieures et extérieures.

4.4 Principales objections aux résultats de simulations macroéconomiques

Nous reprenons ci-dessous les objections classiques formulées à l'encontre des simulations réalisées à l'aide de modèles macroéconomiques et portant sur la réduction du temps de travail et tentons d'y apporter une réponse.

- Le caractère mécanique des résultats (x% de réduction du temps de travail, x% d'emplois créés). Dans le cas de la loi "Robien" ce caractère mécanique est imposé par la loi elle-même, les réductions de cotisations n'étant accordées qu'en cas de réduction généralisée à toute l'unité de production du temps de travail avec embauches compensatoires.
- L'apparition possible de pénurie de main-d'oeuvre dans des segments du marché de l'emploi où les qualifications adéquates font défaut. Dans le cas du volet défensif, où il s'agit d'éviter des licenciements, l'argument ne vaut évidemment pas. Dans le cas du volet offensif, les hypothèses présentées au chapitre suivant entraînent des créations d'emplois qui, dans le contexte actuel de chômage massif en Belgique, sont inférieures au nombre estimé de demandeurs d'emploi faisant partie du chômage "conjoncturel". Par ailleurs, les tensions qui pourraient apparaître sur certains segments du marché du travail sous la forme de hausses salariales sont prises en compte dans le modèle par les effets "Phillips" différents par secteur.
- L'absence de prise en compte de coûts "fixes" liés à l'embauche ou à l'emploi du salarié (quelle que soit sa durée de travail). Comme au point précédent, cette objection n'est pas pertinente à l'encontre du volet défensif. Dans le cas du volet offensif, ces effets ne sont pas pris en compte dans le modèle car ils sont très difficiles à évaluer au niveau

macroéconomique. Au niveau microéconomique ces coûts peuvent être très différents d’une entreprise à l’autre, et on peut imaginer, comme le dispositif n’est pas obligatoire, que seules les firmes qui ont des coûts de cette nature les plus faibles, l’adoptent.

- Les effets sur la productivité du travail. Les améliorations apportées à la modélisation permettent de tenir compte explicitement d’une hypothèse sur les effets directs de la réduction du temps de travail sur la productivité;
- Les effets sur la productivité du capital. Ici également la modélisation permet de prendre en compte les effets sur la durée d’utilisation des équipements. Toutefois, la méthodologie utilisée reste très mécanique et les résultats sont donc très conditionnés par les hypothèses.

5. Transposition de la loi “Robien” au cas de la Belgique principales hypothèses

L’analyse des conséquences macroéconomiques de la loi “Robien” pour la Belgique nécessite des hypothèses d’une double nature. Premièrement, la transposition à la Belgique des modalités de mise en oeuvre du dispositif au niveau de chaque entreprise implique certaines hypothèses. Deuxièmement, le passage au niveau macro-sectoriel nécessite la connaissance de la proportion de l’emploi salarié concerné par la mesure dans chaque secteur. Comme la mesure n’a pas un caractère contraignant, mais doit aboutir sur la base d’une concertation sociale au sein de chaque branche ou entreprise, il faudrait idéalement pouvoir disposer de résultats d’enquêtes sur le nombre d’entreprises désireuses de mettre en place le dispositif. A défaut, il aurait fallu pouvoir utiliser un modèle de négociation qui estime cette proportion. Puisque nous ne disposons ni des uns ni de l’autre, nous avons dû recourir à des hypothèses plus arbitraires.

Il est a priori très difficile d’estimer d’une part la proportion de l’emploi qui pourrait être concernée par le dispositif et de l’autre les modalités pratiques de mise en oeuvre de la mesure qui sont laissées à la discrétion des partenaires sociaux de chaque entreprise (taux de compensation salariale, réorganisation éventuelle), les deux éléments étant bien entendu liés. Comme les réductions de cotisations accordées ne permettent pas, avec des hypothèses raisonnables sur les gains de productivité induits, de financer intégralement la diminution du temps de travail, celle-ci aura pour conséquence soit une baisse du salaire par tête, soit une augmentation du coût salarial unitaire. Dans le cas du volet offensif, qui est plutôt destiné aux entreprises en croissance, nous avons supposé que la réduction du temps de travail est financée, au delà de ce qui est pris en charge par la collectivité, à la fois par les salariés et par l’employeur. Pour le

volet défensif, qui s’adresse à des entreprises souhaitant réduire significativement leur volume de travail et dont la situation financière est par conséquent probablement moins favorable, nous avons fait l’hypothèse d’une compensation salariale plus faible qui permet une légère baisse du coût salarial unitaire.

Nous détaillons ci-après pour chacun des deux volets prévus par la loi les hypothèses retenues aux niveaux tant microéconomique qu’agrégé .

5.1 *Le volet offensif*

Dans ce volet nous avons fait l’hypothèse que chaque entreprise adhérant à la mesure satisfait aux critères minimaux pour pouvoir bénéficier des exonérations de charges sociales, à savoir qu’elle réduit la durée collective du travail de 10 pour-cent et qu’elle accroît ses effectifs dans une même proportion, le dispositif étant supposé maintenu pendant sept ans. Dans ces conditions, le volume d’heures travaillées diminue de 1 pour-cent. Ceci peut être facilement illustré par l’exemple numérique repris au tableau suivant : supposons initialement 100 employés travaillant chacun 39 heures par semaine, soit un total de 3.900 heures ; après application de la mesure l’entreprise dispose de 110 travailleurs travaillant chacun 35,1 heures, soit au total seulement 3.861 heures. Comme nous raisonnons *ex ante* à production constante, il est nécessaire de supposer des gains de productivité horaire induits égal à 1 pour-cent⁴.

4. Cela revient à supposer une élasticité de la productivité horaire à la réduction du temps de travail de 0,1 (en valeur absolue) ce qui représente au regard de diverses études microéconomiques sur le sujet, une hypothèse plutôt basse. Voir à ce sujet CHARLIER J-M., DAEMS J., MEULDERS D., PLASMAN R. et VANDER STRICHT V. , Le temps de travail et son aménagement. (Fondation Roi Baudouin, 1995).

Exemple numérique d'application du dispositif offensif

	Situation initiale	t ^a	t+1 [*]
Durée hebdomadaire du temps de travail (en heures)	39	35,1 (-10,0)	35,1 (-10,0)
Effectifs (en hommes)	100	110 (+10,0)	110 (+10,0)
Volume hebdomadaire de travail (en heures)	3.900	3.861 (-1,0)	3.861 (-1,0)
Salaire horaire brut (en francs)	300	330 (+10,0)	326,7 (+8,9)
Salaire hebdomadaire brut par tête (en francs)	11.700	11.583 (-1,0)	11.467 (-2,0)
Taux de CSE (en pour-cent) ^b	0,39	0,27 (-12,0)	0,30 (-9,0)
Salaire horaire coût (en francs)	417	419,1 (+0,5)	424,7 (+1,8)

a. Les variations en pour-cent par rapport à la situation initiale sont reprises entre parenthèses.

b. Les différences en points de pour-cent par rapport à la situation initiale sont reprises entre parenthèses.

En terme de compensation salariale, nous supposons dans le cas du volet offensif que les salariés acceptent une baisse de 1 pour-cent de leur salaire brut annuel la première année et encore de 1 pour-cent la deuxième année par rapport à une situation de référence⁵, le salaire suivant par la suite les mêmes évolutions que dans la situation de référence. Ceci implique pour l'entreprise une augmentation du salaire horaire brut égal à 10 pour-cent la première année et de 8,9 pour-cent la deuxième année par rapport à la situation de référence. A nouveau, nous pouvons illustrer ceci à l'aide de l'exemple numérique précédent en supposant que le salaire horaire initial s'élève à 300 frs. Le salaire initial est donc égal à 11.700 frs par semaine tandis qu'après le passage à 35,1 heures payées chacune à 330 frs, le salaire hebdomadaire passe à 11.583 frs, soit bien une baisse de 1 pour-cent. L'année suivante, une réduction de 2 pour-cent du salaire hebdomadaire implique une augmentation du salaire horaire brut de 8,9 pour-cent, soit un niveau de 326,7 frs⁶.

Comme les niveaux des taux de cotisations employeurs de Sécurité sociale en France et en Belgique sont différents, la transposition de la loi au cas belge nécessite de faire un choix. Faut-il appliquer le pourcentage de réduction prévu dans la loi française, soit 40 pour-cent la première

5. En pratique, si dans la situation de référence le salaire réel augmente de 1 pour-cent par an, cela revient pour les salariés à renoncer pendant deux années à ces augmentations en contrepartie de la réduction du temps de travail.

6. Dans l'exemple numérique nous raisonnons pour simplifier par rapport à une situation de référence fixe, ce qui n'est bien évidemment pas le cas dans le scénario de référence utilisé dans l'évaluation macroéconomique présentée au chapitre 6.

année puis 30 pour-cent (pour mémoire : cette réduction porte sur des cotisations générées par application d’un taux de 30 pour-cent du salaire brut et qui représentent environ 70 pour-cent de l’ensemble des cotisations patronales françaises) ou leur équivalent en terme de points de pour-cent de salaire brut (soit 12 et 9 points de pour-cent pour la première année et les suivantes respectivement)? Nous avons opté pour cette dernière solution c’est-à-dire une baisse de 12 points de pour-cent la première année et de 9 points de pour-cent du taux implicite de CSE les six années suivantes et ce quel que soit le secteur. Remarquons que cette solution n’implique pas forcément que la baisse du salaire-coût soit la même en Belgique qu’en France. En terme de l’exemple numérique précédent on constate, avec un taux de CSE initial de 39 pour-cent, que le salaire horaire coût augmente de 0,5 pour-cent la première année et de 1,8 pour-cent l’année suivante.

Pour l’hypothèse sur la durée d’utilisation des équipements, nous avons supposé dans le cadre de cet exercice que celle-ci demeure inchangée par rapport à la situation de référence. Cette hypothèse prudente est motivée par le fait que les résultats de simulations sont très sensibles aux variations de la valeur de l’élasticité de réorganisation et que les valeurs qu’elle peut prendre sont très variables d’une entreprise à l’autre.

Le tableau ci-dessous reprend l’ensemble des paramètres du dispositif détaillé ci-avant.

TABLEAU 1 Volet offensif : Hypothèses sur la mise en oeuvre de la loi “Robien” au niveau d’une entreprise
(écarts en pour-cent par rapport à la situation de référence)

	t	t+1	t+6
Durée du temps de travail	- 10,0	- 10,0	- 10,0
Emploi salarié	10,0	10,0	10,0
Total des heures travaillées	- 1,0	- 1,0	- 1,0
Productivité horaire	1,0	1,0	1,0
Salaire horaire brut	10,0	8,9	8,9
Salaire brut par tête	- 1,0	- 2,0	- 2,0
Taux de CSE ^a	- 12,0	- 9,0	- 9,0
Durée d’utilisation des équipements	0,0	0,0	0,0

a. Différences en points de pour-cent par rapport à la situation de référence.

Etant donné que les taux implicites de CSE sont différents d’un secteur à l’autre, la réduction identique en points de pour-cent de ces taux aura un effet différencié sur le salaire horaire coût selon le secteur considéré. Au tableau suivant nous reprenons pour une entreprise de chaque secteur marchand⁷ du modèle HERMES l’impact du dispositif sur le salaire horaire coût et sur le coût salarial unitaire. Compte tenu de l’hypothèse d’une compensation salariale identique pour tous les secteurs, le dispositif a pour effet en terme de coût salarial de pénaliser relativement moins les secteurs qui connaissent les taux implicites de CSE les plus faibles, à savoir l’énergie et surtout les autres services marchands. L’augmentation du coût salarial en t+1 s’explique bien entendu par la réduction de CSE de seulement 9 points contre 12 la première année. La différence entre le salaire horaire coût et le coût salarial unitaire provient de l’hypothèse de 1 pour-cent faite sur les gains de productivité

TABLEAU 2 Volet offensif : Effet *ex ante* par secteur sur le coût salarial au niveau d’une entreprise
(écarts en pour-cent par rapport à la situation de référence)

Secteur HERMES	Salaire horaire coût			Coût salarial unitaire		
	t	t+1	t+6	t	t+1	t+6
Energie	0,2	1,6	1,6	- 0,8	0,6	0,6
Biens intermédiaires	1,0	2,2	2,2	0,0	1,2	1,2
Biens d’équipement	1,1	2,3	2,3	0,1	1,3	1,3
Biens de consommation	1,1	2,3	2,3	0,1	1,3	1,3
Construction	1,8	2,8	2,8	0,8	1,8	1,8
Transports et communications	1,2	2,3	2,3	0,2	1,3	1,3
Autres services marchands	- 0,2	1,3	1,3	- 1,2	0,3	0,3
Secteur marchand	0,5	1,8	1,8	- 0,5	0,8	0,8

Comme indiqué dans la section introductive de ce chapitre, le passage à l’analyse macro-sectorielle suppose la connaissance du nombre d’emplois concerné par le dispositif présenté aux tableaux précédents. A défaut d’informations précises, nous avons supposé que pour chaque secteur la moitié de l’emploi des entreprises occupant plus de 10 travailleurs et n’ayant au minimum pas détruit d’emplois au cours du premier trimestre de l’année 1994 (par rapport au trimestre correspondant de l’année précédente) est concerné par le dispositif. Au tableau qui suit nous reprenons

7. A l’exclusion de l’agriculture.

pour chaque secteur marchand dans la deuxième colonne la proportion de l’emploi qui correspond dans la base de données aux critères imposés et dans la dernière colonne la fraction de l’emploi concerné par le dispositif après son introduction. La différence entre les deux dernières colonnes peut à nouveau être illustré par un exemple: si dans la base de données 100 emplois sur 1.000 sont concernés, soit 10 pour-cent, après introduction des mesures on aura 110 personnes sur 1.010, soit 10,9 pour-cent.

TABLEAU 3 Volet offensif : Proportion de l’emploi salarié concerné par la “loi Robien”
(en pour-cent de l’emploi salarié sectoriel)

Secteur HERMES	Fraction de l’emploi	
	de la base de données ^a	après introduction du dispositif
Energie	4,0	4,4
Biens intermédiaires	10,8	11,8
Biens d’équipement	13,2	14,4
Biens de consommation	19,4	21,0
Construction	18,3	19,8
Transports et communications	19,9	21,5
Autres services marchands	18,9	20,4
Total	17,5	18,9

a. Données ONSS, calculs BFP.

Au tableau suivant nous reprenons les effets *ex ante* du volet offensif tenant compte des proportions de l’emploi concerné dans chaque secteur.

TABLEAU 4 Volet offensif : Effets sectoriels *ex ante*
(écarts en pour-cent par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+6
<i>Energie</i>			
Durée du temps de travail	- 0,44	- 0,44	- 0,44
Emploi salarié	0,40	0,40	0,40
Salaire brut par tête	- 0,04	- 0,09	- 0,09
Coût salarial unitaire	- 0,03	0,02	0,02
<i>Industrie manufacturière</i>			
Durée du temps de travail	- 1,66	- 1,66	- 1,64
Emploi salarié	1,53	1,53	1,52
Salaire brut par tête	- 0,21	- 0,37	- 0,37
Coût salarial unitaire	0,00	0,17	0,17
<i>Construction</i>			
Durée du temps de travail	- 1,98	- 1,98	- 1,98
Emploi salarié	1,83	1,83	1,83
Salaire brut par tête	- 0,20	- 0,40	- 0,40
Coût salarial unitaire	0,12	0,30	0,30
<i>Transports et communications</i>			
Durée du temps de travail	- 2,15	- 2,15	- 2,15
Emploi salarié	1,99	1,99	1,99
Salaire brut par tête	- 0,22	- 0,43	- 0,43
Coût salarial unitaire	0,01	0,24	0,24
<i>Autres services marchands</i>			
Durée du temps de travail	- 2,04	- 2,04	- 2,04
Emploi salarié	1,89	1,89	1,89
Salaire brut par tête	- 0,20	- 0,41	- 0,41
Coût salarial unitaire	- 0,24	0,03	0,03
<i>Total secteur marchand</i>			
Durée du temps de travail	- 1,90	- 1,91	- 1,91
Emploi salarié			
- en pour-cent	1,76	1,76	1,76
- en milliers	41,0	41,2	42,7
Salaire brut par tête	- 0,21	- 0,40	- 0,40
Coût salarial unitaire	- 0,11	0,11	0,12

Le tableau 5 reprend les réductions des taux implicites de cotisations employeurs accordées à chaque secteur et le montant correspondant des moins values en termes de recettes de cotisations (compte tenu des variations de l’emploi et des salaires du tableau précédent). Sur l’ensemble des secteurs marchands on observe une baisse des taux de 2,3 points la première année et de 1,7 points les années suivantes, ce qui représente une diminution des recettes de l’ordre de 42 milliards de francs courants en début de période et d’environ 31 milliards en t+1.

TABLEAU 5 Volet offensif : Effet *ex ante* sur les cotisations sociales employeurs

Secteur HERMES	Taux de CSE ^a			Recettes de CSE ^b		
	t	t+1	t+6	t	t+1	t+6
Energie	- 0,53	- 0,39	- 0,39	- 0,3	- 0,2	- 0,3
Biens intermédiaires	- 1,42	- 1,06	- 1,06	- 1,8	- 1,3	- 1,5
Biens d’équipement	- 1,72	- 1,29	- 1,29	- 2,9	- 2,1	- 2,9
Biens de consommation	- 2,51	- 1,89	- 1,89	- 4,1	- 2,9	- 3,5
Construction	- 2,37	- 1,78	- 1,78	- 2,5	- 1,7	- 2,3
Transports et communications	- 2,58	- 1,93	- 1,93	- 4,4	- 3,2	- 4,1
Autres services marchands	- 2,44	- 1,83	- 1,83	- 26,0	- 19,7	- 25,5
Total secteur marchand	- 2,26	- 1,69	- 1,69	- 42,0	- 31,0	- 40,0

a. Différences en points de pour-cent par rapport au scénario de référence.

b. Différences en milliards par rapport au scénario de référence.

5.2 *Le volet défensif*

Dans le cas du volet défensif nous supposons que chaque entreprise, afin d’éviter le licenciement de 10 pour-cent de ses effectifs, réduit la durée collective du travail de 10 pour-cent, le dispositif étant maintenu pendant sept ans. Remarquons que par rapport à la situation de référence (où les licenciements sont effectués) l’emploi salarié augmente maintenant de 11,1 pour-cent et le volume d’heures travaillées est inchangé. En effet, en reprenant l’exemple numérique précédent, le licenciement de 10 pour-cent des effectifs ramène le nombre de salariés à 90 travaillant chacun 39 heures par semaine, soit au total 3.510 heures. Le maintien d’un effectif de 100 suppose donc bien un accroissement de 11,1 pour-cent par rapport à 90 (situation de référence), et le volume d’heures travaillées est bien constant ($100 \times 35,1 = 3.510$). Il s’ensuit qu’il n’est pas nécessaire de supposer des gains de productivité induits par la réduction du temps de travail, ce qui dans le cas présent ne semble pas illogique surtout si l’on se réfère aux hypothèses faites sur la compensation salariale. En effet, nous supposons ici que la compensation salariale est telle que, étant donné les réductions de CSE identiques à celles du volet offensif, le coût salarial unitaire soit significativement plus faible que dans la situation de référence. Nous avons donc retenu des réductions, par rapport à la situation de référence, du salaire brut par tête de -3 pour-cent la première année et de -5 pour-cent la seconde année pour l’industrie manufacturière, la construction et les transports et communications et de respectivement de -2 pour-cent et de -4 pour-cent pour l’énergie et les autres services marchands. Ces réductions de salaire par tête assez importantes fondent l’hypothèse d’une non-accélération des gains de productivité.

Comme dans le cas du dispositif offensif nous avons supposé ici que la durée d’utilisation des équipements demeure inchangée par rapport à la situation de référence.

TABLEAU 6 Volet défensif : Hypothèses sur la mise en oeuvre de la loi “Robien” au niveau d’une entreprise
(écarts en pour-cent par rapport à la situation de référence)

	t	t+1	t+6
Durée du temps de travail	- 10,0	- 10,0	- 10,0
Emploi salarié	11,1	11,1	11,1
Total des heures travaillées	0,0	0,0	0,0
Productivité horaire	0,0	0,0	0,0
Salaire horaire brut			
Industrie manufacturière, Construction et Transports et communications	7,8	5,5	5,5
Energie et Autres services marchands	8,9	6,7	6,7
Salaire brut par tête			
Industrie manufacturière, Construction et Transports et communications	- 3,0	- 5,0	- 5,0
Energie et Autres services marchands	- 2,0	- 4,0	- 4,0
Taux de CSE ^a	- 12,0	- 9,0	- 9,0
Durée d’utilisation des équipements	0,0	0,0	0,0

a. Différences en points de pour-cent par rapport à la situation de référence.

Au tableau suivant nous reprenons les effets *ex ante* sur le coût salarial du dispositif défensif comme il a été décrit ci-avant. Remarquons qu’en l’absence de gains de productivité induits par la réduction du temps de travail les variations du salaire horaire coût et du coût salarial unitaire sont identiques. La compensation salariale différenciée selon les deux “groupes” de secteurs permet d’avoir un effet relativement proche sur le salaire-coût entre les secteurs

TABLEAU 7 Volet défensif : Effet *ex ante* par secteur sur le coût salarial au niveau d'une entreprise
(écarts en pour-cent par rapport à la situation de référence)

Secteur HERMES	Salaire horaire coût Coût salarial unitaire		
	t	t+1	t+6
Energie	- 0,8	- 0,5	- 0,5
Biens intermédiaires	- 1,1	- 0,9	- 0,9
Biens d'équipement	- 1,0	- 0,9	- 0,9
Biens de consommation	- 0,9	- 0,8	- 0,8
Construction	- 0,3	- 0,4	- 0,4
Transports et communications	- 0,9	- 0,8	- 0,8
Autres services marchands	- 1,2	- 0,7	- 0,7

Comme dans le cas du dispositif offensif, le passage à un niveau agrégé nécessite des hypothèses sur la proportion de l'emploi concerné. A l'aide de la même base de données, nous avons retenu ici pour chaque secteur la moitié de l'emploi des entreprises occupant plus de 10 travailleurs et ayant détruit des emplois au cours de l'année 1994. Tout comme dans le cas précédent nous présentons ci-dessous la proportion de l'emploi qui correspond dans la base de données aux critères imposés et la fraction de l'emploi concerné par le dispositif après son introduction

TABLEAU 8 Volet défensif : Proportion de l’emploi salarié concerné par la “loi Robien”
(en pour-cent de l’emploi salarié sectoriel)

Secteurs HERMES	Fraction de l’emploi	
	de la base de données	concerné par le dispositif
Energie	45,8	48,4
Biens intermédiaires	37,3	39,8
Biens d’équipement	32,9	35,3
Biens de consommation	23,7	25,7
Construction	15,9	17,4
Transports et communications	20,5	22,3
Autres services marchands	16,3	17,8
Total	21,3	23,1

Les effets sectoriels *ex ante* sont obtenus en appliquant le dispositif défensif aux proportions de l'emploi présentées au tableau précédent.

TABLEAU 9 Volet défensif : Effets sectoriels *ex ante*
(écarts en pour-cent par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+6
<i>Energie</i>			
Durée du temps de travail	- 4,84	- 4,84	- 4,84
Emploi salarié	5,09	5,09	5,09
Salaire brut par tête	- 0,93	- 1,87	- 1,87
Coût salarial unitaire	- 0,39	- 0,22	- 0,22
<i>Industrie manufacturière</i>			
Durée du temps de travail	- 3,23	- 3,24	- 3,25
Emploi salarié	3,34	3,34	3,36
Salaire brut par tête	- 0,87	- 1,52	- 1,54
Coût salarial unitaire	- 0,31	- 0,28	- 0,28
<i>Construction</i>			
Durée du temps de travail	- 1,74	- 1,74	- 1,74
Emploi salarié	1,77	1,77	1,77
Salaire brut par tête	- 0,52	- 0,87	- 0,87
Coût salarial unitaire	- 0,08	- 0,10	- 0,10
<i>Transports et communications</i>			
Durée du temps de travail	- 2,23	- 2,23	- 2,23
Emploi salarié	2,28	2,28	2,28
Salaire brut par tête	- 0,67	- 1,12	- 1,12
Coût salarial unitaire	- 0,22	- 0,22	- 0,22
<i>Autres services marchands</i>			
Durée du temps de travail	- 1,78	- 1,78	- 1,78
Emploi salarié	1,81	1,81	1,81
Salaire brut par tête	- 0,36	- 0,71	- 0,71
Coût salarial unitaire	- 0,23	- 0,16	- 0,16
<i>Total secteur marchand</i>			
Durée du temps de travail	- 2,26	- 2,26	- 2,25
Emploi salarié			
-en pour-cent	2,31	2,31	2,31
-en milliers	53,9	54,1	56,0
Salaire brut par tête	- 0,52	- 0,97	- 0,98
Coût salarial unitaire	- 0,24	- 0,20	- 0,19

Le dernier tableau présente les réductions des taux implicites de cotisations employeurs accordées à chaque secteur et le montant correspondant de baisse des recettes de cotisations (compte tenu des variations de l’emploi et des salaires du tableau précédent). Par rapport au premier volet, le dispositif défensif est plus coûteux puisque nous avons supposé ici qu’une partie plus importante de l’emploi est impliqué par la mesure et que la compensation salariale est plus faible (et donc également l’assiette sur laquelle sont basés les prélèvements). Au total des secteurs marchands le dispositif coûterait *ex ante* un peu plus de 52 milliards la première année et environ 41 milliards l’année suivante.

TABLEAU 10 Volet défensif : Effet *ex ante* sur les cotisations sociales employeurs

Secteur HERMES	Taux de CSE ^a			Recettes de CSE ^b		
	t	t+1	t+6	t	t+1	t+6
Energie	- 5,81	- 4,36	- 4,36	- 3,1	- 2,4	- 3,0
Biens intermédiaires	- 4,78	- 3,58	- 3,58	- 6,5	- 5,0	- 6,0
Biens d’équipement	- 4,23	- 3,17	- 3,17	- 7,7	- 6,1	- 8,3
Biens de consommation	- 3,08	- 2,31	- 2,31	- 5,2	- 4,2	- 5,0
Construction	- 2,08	- 1,56	- 1,56	- 2,3	- 1,9	- 2,6
Transports et communications	- 2,67	- 2,00	- 2,00	- 4,8	- 3,9	- 5,0
Autres services marchands	- 2,13	- 1,60	- 1,60	- 22,7	- 17,9	- 23,2
Total secteur marchand	- 2,76	- 2,07	- 2,06	- 52,4	- 41,3	- 53,0

a. Différences en points de pour-cent par rapport au scénario de référence.

b. Différences en milliards par rapport au scénario de référence.

6. Les effets macroéconomiques et budgétaires résultats de simulations

Nous détaillons dans cette section l'ensemble des résultats obtenus après simulation de chacun des dispositifs à l'aide du modèle macro-sectoriel HERMES.

6.1 Les résultats du volet offensif

Les emplois créés par le dispositif vont avoir pour effet d'accroître le revenu disponible réel, et ce malgré la baisse du salaire par tête. Ce résultat s'explique bien entendu par l'hypothèse faite d'une compensation salariale, fût-elle partielle. Cette hausse initiale du revenu disponible des ménages va être renforcée par deux phénomènes. Premièrement, l'augmentation de la consommation privée qui en découle va permettre une certaine relance de l'activité et stimuler parallèlement l'investissement. Deuxièmement, la diminution sensible du chômage va exercer une pression à la hausse sur les salaires⁸. Comme par ailleurs la baisse des cotisations sociales et la hausse de la productivité sont suffisantes pour compenser la hausse du salaire horaire brut, les prix restent inchangés la première année et la compétitivité des entreprises est sauvegardée. Il s'ensuit qu'on enregistre une augmentation du PIB d'un peu plus de 0,1 pour-cent grâce à la consommation privée (+ 0,3 pour-cent) et les investissements (+ 0,2 pour-cent) et ce malgré les fuites que constituent les importations (+ 0,1 pour-cent). L'emploi salarié progresse de 1,8 pour-cent et l'emploi total augmente de plus de 43.500 unités, soit un gain d'environ 2.500 unités par rapport à la mesure *ex ante*.

La deuxième année, la plus faible réduction de cotisations sociales combinée à l'augmentation (hors dispositif) des salaires, provoque une hausse du coût salarial unitaire de 0,3 pour-cent qui est répercutée à son tour partiellement dans les prix. Les exportations s'en trouvent freinées (perte de compétitivité), tout comme les investissements (ralentissement de l'activité et de la rentabilité des entreprises). Malgré le soutien de la consommation privée, le PIB retombe presque au niveau du scénario de référence.

Dans les années qui suivent, l'augmentation du coût salarial unitaire va se poursuivre (+0,7 pour-cent en fin de période), entraînant la hausse des

8. Au cours des deux premières années une correction a été apportée afin de tenir compte de l'accord salarial, supposé inchangé, pour les entreprises qui mettent en oeuvre le dispositif. Par ailleurs, les gains de productivité générés *ex ante* par la réduction du temps de travail, puisqu'ils font partie intégrante de la négociation, ne sont pas répercutés *ex post* dans les salaires. Toutefois, toutes les modifications de la productivité provoquées par les bouclages macroéconomiques interviennent dans la formation des salaires.

prix (+0,3 pour-cent pour le déflateur du PIB) et consécutivement la baisse des exportations (-0,1 pour-cent) et des investissements (-0,3 pour-cent). Au total, nonobstant le maintien du niveau de la consommation privée, le PIB atteint un niveau légèrement inférieur à la base (-0,1 pour-cent).

Par ailleurs, la baisse de l'activité, combinée aux substitutions en défaveur du facteur travail (suite à la hausse de son coût) engendre un repli de la hausse d'emploi, qui passe à 37.000 unités environ après sept ans, soit 5.500 de moins qu'*ex ante*.

En ce qui concerne le glissement du revenu entre agents, on constate que ce sont bien entendu les ménages qui bénéficient du dispositif, tandis qu'il opère en défaveur de l'Etat, surtout la première année (voir l'analyse sur les finances publiques plus bas), puis progressivement des entreprises avec la remontée des salaires.

TABLEAU 11 Volet offensif : Principaux résultats macroéconomiques
(écarts en pour-cent par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+3	t+6
<i>PIB en volume</i>	0,12	0,04	- 0,01	- 0,08
Consommation privée en volume	0,27	0,26	0,28	0,30
FBCF en volume	0,18	0,00	- 0,13	- 0,29
Exportations en volume	0,00	- 0,03	- 0,08	- 0,14
Importations en volume	0,12	0,09	0,06	0,02
<i>Prix</i>				
Déflateur de la consommation privée	- 0,02	0,04	0,09	0,15
Déflateur des exportations	0,01	0,04	0,08	0,12
Déflateur du PIB	0,03	0,11	0,23	0,34
<i>Emploi et coût (secteur marchand)</i>				
Durée du temps de travail	- 1,90	- 1,90	- 1,91	- 1,90
Emploi salarié	1,84	1,82	1,75	1,61
Salaire brut réel par tête	- 0,13	- 0,28	- 0,17	0,03
Productivité horaire	0,23	0,16	0,17	0,23
Coût salarial unitaire	- 0,11	0,29	0,45	0,65
<i>Emploi total</i>				
en pour-cent	1,17	1,10	1,06	0,97
en milliers	43,6	41,2	40,0	37,3
<i>Taux de chômage</i> *	- 7,11	- 6,77	- 6,90	- 6,68
<i>Revenus</i>				
Revenu disponible réel	0,41	0,29	0,31	0,33
Excédents bruts d'exploitation des entreprises (en pour-cent du PIB)	- 0,67	- 1,07	- 1,23	- 1,43
<i>Glissement du revenu disponible entre agents (en pour-cent du PIB)</i> *				
Ménages	0,19	0,14	0,15	0,16
Entreprises	- 0,04	- 0,08	- 0,09	- 0,12
Etat	- 0,16	- 0,05	- 0,05	- 0,04
<i>Capacité (+) ou besoin (-) de financement des administrations publiques</i>				
en milliards	- 12,0	- 3,4	- 4,7	- 3,2
en pour-cent du PIB ^a	- 0,13	- 0,03	- 0,04	- 0,03
<i>Balance extérieure</i> * (en pour-cent du PIB)	- 0,10	- 0,09	- 0,09	- 0,08

a. Différence en points de pour-cent par rapport au scénario de référence.

Si l'accroissement de l'activité est visible dans tous les secteurs la première année, elle est plus forte dans les secteurs qui livrent principalement à la demande intérieure finale (construction et services). Dans les années qui suivent l'industrie connaît une remontée importante de ses salaires (effet "Phillips" plus puissant que dans les services) pour atteindre en fin de période un niveau assez nettement supérieur au scénario de référence. L'emploi du secteur recule sous la double impulsion du repli de la production et des substitutions entre facteurs de production. L'emploi dans la construction connaît le même phénomène, quoi que de façon plus limitée. Dans les services, les salaires ne rattrapent pas leur niveau de référence et l'activité chute moins, ce qui explique le moindre recul de l'emploi par rapport à la première année de simulation.

TABLEAU 12 Volet offensif : Principaux résultats sectoriels
(écarts en pour-cent par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+3	t+6
<i>Energie</i>				
Emploi salarié	0,45	0,46	0,48	0,50
Salaire brut par tête	0,02	- 0,05	- 0,07	- 0,08
Coût salarial unitaire	- 0,17	0,03	0,09	0,18
Valeur ajoutée en volume	0,23	0,12	0,13	0,10
<i>Industrie manufacturière</i>				
Emploi salarié	1,57	1,50	1,35	1,01
Salaire brut par tête	- 0,05	- 0,10	0,19	0,71
Coût salarial unitaire	0,12	0,49	0,80	1,14
Valeur ajoutée en volume	0,07	- 0,04	- 0,15	- 0,26
<i>Construction</i>				
Emploi salarié	1,96	1,83	1,75	1,61
Salaire brut par tête	- 0,05	- 0,23	- 0,10	0,12
Coût salarial unitaire	0,19	0,49	0,70	0,99
Valeur ajoutée en volume	0,20	0,02	- 0,09	- 0,24
<i>Transports et communications</i>				
Emploi salarié	2,01	1,89	1,86	1,80
Salaire brut par tête	- 0,16	- 0,37	- 0,34	- 0,27
Coût salarial unitaire	- 0,02	0,20	0,28	0,36
Valeur ajoutée en volume	0,09	0,04	0,02	- 0,01
<i>Autres services marchands</i>				
Emploi salarié	2,00	2,05	1,99	1,94
Salaire brut par tête	- 0,17	- 0,35	- 0,32	- 0,24
Coût salarial unitaire	- 0,32	0,16	0,24	0,37
Valeur ajoutée en volume	0,22	0,13	0,09	0,03

TABLEAU 13 Volet offensif : Effets sur les finances publiques
(différences, en milliards, par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+3	t+6
<i>Recettes courantes</i>	- 19,3	- 9,8	- 5,7	- 2,9
Taxes directes	16,3	14,0	17,1	20,9
- I.P.P.	17,7	16,9	21,5	27,6
- I.Soc.	- 1,3	- 2,9	- 4,4	- 6,7
Taxes indirectes	2,6	2,7	3,6	4,6
Cotisations de Sécurité sociale	- 38,3	- 26,8	- 26,8	- 29,1
<i>Dépenses courantes</i>	- 7,4	- 6,7	- 1,5	- 0,6
Consommation publique	- 0,0	0,1	2,0	2,3
Prestations sociales	- 8,5	- 8,1	- 5,1	- 4,0
Paiement d'intérêts	1,1	1,2	1,1	0,3
<i>Capacité (+) ou besoin (-) net de financement</i>	- 12,0	- 3,4	- 4,7	- 3,2
Pouvoir central	18,5	16,9	20,0	27,5
Sécurité sociale	- 30,5	- 20,3	- 24,7	- 30,7

Si le dispositif simulé représente la première année un manque à gagner de plus de 30 milliards pour la Sécurité sociale, il permet grâce à ses effets sur l'emploi et l'activité d'accroître les ressources du Pouvoir central. En effet, ses recettes courantes augmentent de 19 milliards, surtout grâce à la progression de l'I.P.P., alors que ses dépenses courantes n'augmentent que très faiblement. Au total, le besoin net de financement de l'ensemble des administrations publiques augmente (en valeur absolue) de 12 milliards.

La deuxième année, les réductions de cotisations plus faibles font reculer l'impact sur le déficit de la Sécurité sociale (-20 milliards), alors que le boni du Pouvoir central n'est pas réduit significativement. Le déficit public ne progresse plus que de 3 milliards. Les années suivantes, l'aggravation du déficit de l'ensemble des administrations publiques reste négligeable (0,03 pour-cent du PIB).

6.2 Les résultats du volet défensif

En termes de diffusion des effets macroéconomiques, les impacts de ce volet ne diffèrent pas tellement du précédent. Toutefois, l'ampleur de ceux-ci ne sont pas identiques, en particulier sur l'emploi. Si comme dans le dispositif offensif, la variation de l'emploi dépasse son niveau *ex ante* en début de période, il ne retombe ici, malgré sa baisse progressive, que très peu en-dessous de ce niveau en fin de période (soit un écart de seulement 500 emplois). Cette différence par rapport au dispositif offensif s'explique principalement par la plus faible compensation salariale dans ce volet qui limite en début de période la hausse du coût salarial et donc les substitutions en faveur du capital.

Si l'activité est en début de période un peu plus soutenue que dans le volet offensif, c'est principalement grâce à l'augmentation plus forte du revenu disponible (la plus forte baisse du salaire par tête étant plus que compensée par des créations d'emplois plus importantes) et la baisse des prix qui soutient les exportations. En fin de période toutefois, le PIB retombe quasiment au niveau du volet précédent.

Comme dans le dispositif offensif, les glissements de revenu entre agents bénéficient aux ménages ; ces glissements sont un peu moins défavorables aux entreprises que dans le volet offensif mais plus défavorables aux finances publiques.

TABLEAU 14 Volet défensif : Principaux résultats macroéconomiques
(écarts en pour-cent par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+3	t+6
<i>PIB en volume</i>	0,18	0,10	0,04	- 0,06
Consommation privée en volume	0,34	0,28	0,29	0,29
FBCF en volume	0,25	0,05	- 0,07	- 0,26
Exportations en volume	0,02	0,04	- 0,01	- 0,10
Importations en volume	0,14	0,13	0,10	0,04
<i>Prix</i>				
Déflateur de la consommation privée	- 0,07	- 0,04	0,02	0,10
Déflateur des exportations	- 0,06	- 0,05	- 0,01	0,06
Déflateur du PIB	- 0,08	- 0,04	0,06	0,22
<i>Emploi et coût (secteur marchand)</i>				
Durée du temps de travail	- 2,25	- 2,25	- 2,24	- 2,25
Emploi salarié	2,47	2,51	2,46	2,34
Salaire brut réel par tête	- 0,41	- 0,82	- 0,71	- 0,47
Productivité horaire	0,05	- 0,09	- 0,12	- 0,10
Coût salarial unitaire	- 0,26	0,00	0,21	0,53
<i>Emploi total</i>				
en pour-cent	1,57	1,54	1,52	1,45
en milliers	58,5	57,5	57,4	55,5
<i>Taux de chômage *</i>	- 9,54	- 9,46	- 9,90	- 9,94
<i>Revenus</i>				
Revenu disponible réel	0,49	0,31	0,28	0,31
Excédents bruts d'exploitation des entreprises (en pour-cent du pib)	- 0,80	- 0,84	- 1,11	- 1,49
<i>Glissement du revenu disponible entre agents (en pour-cent du PIB) *</i>				
Ménages	0,25	0,16	0,16	0,19
Entreprises	- 0,04	- 0,06	- 0,07	- 0,11
Etat	- 0,20	- 0,11	- 0,09	- 0,08
<i>Capacité (+) ou besoin (-) de financement des administrations publiques</i>				
-en milliards	- 16,3	- 8,8	- 8,1	- 7,4
-en pour-cent du PIB ^a	- 0,18	- 0,09	- 0,08	- 0,07
<i>Balance extérieure * (en pour-cent du PIB)</i>	- 0,15	- 0,13	- 0,12	- 0,11

a. Différence en points de pour-cent par rapport au scénario de référence.

Au niveau sectoriel on constate, après la croissance généralisée de la première année, que la valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière et la construction baissent plus que dans les autres secteurs, ce qui s'explique bien entendu par la dynamique des composantes de la demande finale décrite ci-dessus. Le coût salarial unitaire remonte dans tous les secteurs mais de façon plus prononcée dans l'industrie et la construction où les tensions salariales sont plus vives suite à la baisse du chômage. Comme les substitutions sont relativement lentes à se mettre en place (particulièrement dans l'industrie) l'impact négatif sur l'emploi reste limité. Dans les secteurs de l'énergie et des services l'inflation salariale est beaucoup plus faible et la production reste plus soutenue, ce qui explique le maintien des gains d'emploi sur toute la période.

TABLEAU 15 Volet défensif : Principaux résultats sectoriels
(écarts en pour-cent par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+3	t+6
<i>Energie</i>				
Emploi salarié	5,16	5,18	5,22	5,25
Salaire brut par tête	- 0,84	- 1,80	- 1,84	- 1,86
Coût salarial unitaire	- 0,64	- 0,32	- 0,29	- 0,18
Valeur ajoutée en volume	0,35	0,23	0,25	0,22
<i>Industrie manufacturière</i>				
Emploi salarié	3,45	3,42	3,33	3,06
Salaire brut par tête	- 0,65	- 1,15	- 0,79	- 0,18
Coût salarial unitaire	- 0,20	0,06	0,52	1,13
Valeur ajoutée en volume	0,16	0,07	- 0,05	- 0,23
<i>Construction</i>				
Emploi salarié	1,95	1,81	1,73	1,58
Salaire brut par tête	- 0,33	- 0,67	- 0,50	- 0,19
Coût salarial unitaire	- 0,03	0,06	0,30	0,70
Valeur ajoutée en volume	0,26	0,04	- 0,06	- 0,21
<i>Transports et communications</i>				
Emploi salarié	2,47	2,44	2,44	2,42
Salaire brut par tête	- 0,61	- 1,08	- 1,09	- 1,04
Coût salarial unitaire	- 0,19	- 0,15	- 0,07	0,06
Valeur ajoutée en volume	0,14	0,08	0,06	0,03
<i>Autres services marchands</i>				
Emploi salarié	1,99	2,12	2,09	2,04
Salaire brut par tête	- 0,30	- 0,65	- 0,64	- 0,56
Coût salarial unitaire	- 0,34	- 0,02	0,09	0,28
Valeur ajoutée en volume	0,28	0,18	0,11	0,03

Du point de vue des finances publiques, le dispositif défensif est plus coûteux que le volet précédent, ce pour deux raisons. En premier lieu, dans les hypothèses retenues, l'effet sur l'emploi du volet défensif est nettement plus important que l'effet du volet offensif ; *ceteris paribus*, les finances publiques doivent en pâtir, puisque le coût budgétaire par emploi créé n'est pas nul. En deuxième lieu, comme il a déjà été constaté dans d'autres études, un taux de compensation salariale plus faible a un impact négatif sur les finances publiques. Le besoin net de financement des administrations publiques s'élève donc à 16 milliards la première année (soit 0,2 pour-cent du PIB), tombe l'année suivante à un peu plus de la moitié (environ 9 milliards) pour ne plus décroître que très lentement par la suite. Enfin, tout comme dans le volet précédent, on notera que le dispositif n'est coûteux que pour la seule Sécurité sociale (-37 milliards en fin de période), alors que le Pouvoir central dégage un boni de 29 milliards.

TABLEAU 16 Volet défensif : Effets sur les finances publiques
(différences, en milliards, par rapport au scénario de référence)

	t	t+1	t+3	t+6
<i>Recettes courantes</i>	- 26,9	- 19,7	- 17,8	- 15,0
Taxes directes	18,9	15,0	17,3	21,4
- I.P.P.	20,7	17,4	21,6	28,7
- I.Soc.	- 1,8	- 2,5	- 4,3	- 7,3
Taxes indirectes	2,2	1,4	1,8	2,7
Cotisations de Sécurité sociale	- 48,0	- 36,2	- 37,1	- 39,8
<i>Dépenses courantes</i>	- 10,5	- 10,7	- 9,9	- 8,2
Consommation publique	- 0,1	- 0,1	0,1	0,2
Prestations sociales	-11,5	- 11,9	-12,0	- 11,6
Paiement d'intérêts	1,3	1,2	2,0	2,8
<i>Capacité (+) ou besoin (-) net de financement</i>	- 16,3	- 8,8	- 8,1	- 7,4
Pouvoir central	21,2	18,0	21,8	29,4
Sécurité sociale	- 37,5	- 26,8	- 29,9	- 36,8

7. Incertitudes concernant les résultats de simulations

Les incertitudes concernant les résultats présentés au chapitre précédent découlent principalement des hypothèses posées pour caractériser chaque dispositif. Toutefois, celles-ci restent - au delà du nombre d'emplois potentiellement concerné par le dispositif - limitées comme nous le détaillons ci-après.

- Que se passe-t-il si les entreprises ayant adopté le dispositif réduisent leurs effectifs la troisième année tout en maintenant l'horaire réduit? Dans ce cas elles conservent leur réduction de cotisation sociales mais avec un emploi réduit. Ce risque est toutefois restreint étant donné l'importance de la réduction du temps de travail (10 pour-cent) qui implique, pour que l'emploi soit réduit significativement, que l'entreprise réalise des gains de productivité induits très importants.
- Les scénarios simulés ont un caractère stylisé et ne prennent pas en compte toute la dynamique du processus. En effet, dans la réalité les entreprises vont rentrer au fur et à mesure dans le dispositif et le taux de réduction moyen des cotisations sociales employeurs pour les entreprises ayant adopté le dispositif sera à partir de t+2 donc légèrement supérieur à 9 points de pour-cent. Ceci ne nous semble toutefois pas de nature à modifier significativement les résultats.
- Dans les simulations effectuées la population active est supposée ne pas se modifier⁹. Dans le cas du volet défensif cette hypothèse ne pose guère de problème : le nombre de licenciements évités correspond bien au nombre de chômeurs évités. Par contre dans le cas du volet offensif, les embauches supplémentaires pourraient attirer de nouveaux entrants sur le marché du travail et ainsi réduire l'effet sur la baisse du chômage (phénomène de flexion du taux d'activité). Le coût budgétaire par emploi créé serait dans ce cas plus élevé.

Enfin, il n'est pas inutile de confronter nos résultats de simulations avec ceux obtenus par l'OFCE pour la France à l'aide du modèle Mosaïque¹⁰. La dynamique macroéconomique pour le volet offensif est similaire à celle simulée avec le modèle HERMES : accroissement initial du PIB soutenu par la consommation privée et l'investissement, puis hausse des prix suite à la baisse des réductions de CSE et du chômage, ce qui provoque un repli des exportations puis également des investissements. Après trois années, le PIB est quasiment revenu au niveau du scénario de référence et

9. Cette hypothèse est une constante dans les travaux du Bureau fédéral du Plan, cf. modèles MARIBEL, HERMES, MODTRIM.

10. Cf. Lettre de l'OFCE, Réduction du temps de travail : quelles modalités? (Observatoire Français des Conjonctures Economiques, n° 158, janvier 1997).

les créations d'emploi initialement plus importantes qu'*ex ante* se réduisent progressivement sous l'effet des substitutions factorielles et du ralentissement de l'activité (sur 500.000 emplois créés *ex ante* 477.000 sont conservés après cinq ans). Le coût budgétaire par emploi créé est plus important que dans notre simulation, soit en moyenne 39.000 FF par an. Cette différence par rapport à notre résultat s'explique d'une part par le phénomène de flexion du taux d'activité en France, qui réduit les économies en allocations de chômage, et par le moindre rendement des impôts sur le revenu suite aux créations d'emplois. Pour le volet défensif, l'OFCE ne donne pas le détail des résultats macroéconomiques mais indique que l'effet sur le revenu disponible des ménages devrait être à court terme moindre que dans le volet offensif du fait que le coût d'un chômeur en début de droit ou d'un préretraité (que l'on évite en ne procédant pas à un licenciement) est nettement plus élevé que l'indemnité moyenne d'un actif inoccupé (que l'on évite grâce à une embauche supplémentaire). Ceci a également pour conséquence de réduire le coût par emploi créé qui ne serait plus que de 25.000 FF la première année et de 30.000 FF les années suivantes.

8. Synthèse des résultats et conclusions

De façon générale, l'évaluation des effets macroéconomiques et budgétaires de dispositifs optionnels qui lient des réductions de cotisations à des créations ou maintiens d'emplois pose des difficultés particulières. En tête de celles-ci, il faut mentionner les effets d'aubaine d'une part - quelle est l'ampleur des réductions dont bénéficient les entreprises qui en réalité ne modifient pas leur gestion des ressources humaines -, et la proportion d'entreprises intéressées par le système d'autre part. Le volume d'emploi concerné dépend en effet de ce dernier élément, puisque le dispositif mis en place ne s'applique pas à l'ensemble de l'économie (à l'inverse d'opérations généralisées de réduction du temps de travail).

Dans le cas de la loi de Robien, la première difficulté peut être écartée pour l'essentiel, dans la mesure où le dispositif implique une réduction du temps de travail importante et généralisée dans l'unité de production, donc peu susceptible d'être introduite en l'absence de mesures incitatives.

La seconde difficulté est par contre évidente: la loi de Robien ne s'applique que si l'on y a recours. Il a fallu donc poser certaines hypothèses quant au volume d'emploi qui serait concerné par la mesure.

La connaissance des comportements spontanés des entreprises en matière d'embauches et de licenciements, acquise à l'occasion de l'étude portant sur la Subvention à l'Emploi Supplémentaire¹¹, a permis de circonscrire relativement le potentiel d'entreprises et d'emplois qui serait concerné par

les différents volets de la loi de Robien. Il a cependant fallu poser des hypothèses assez arbitraires quant au pourcentage d'entreprises et d'emplois potentiellement concernés qui recourraient effectivement au dispositif de la loi. L'incertitude est en effet totale à ce sujet, l'expérience française étant trop récente pour pouvoir déjà en tirer des conclusions.

Il est par conséquent intéressant de présenter les résultats des exercices de simulation réalisés¹² non pas de façon globale en valeur absolue mais en les rapportant à *un emploi supplémentaire généré par la mesure*. Les conclusions présentées sous cette forme ont l'avantage de ne pas être tributaires des hypothèses assez arbitraires susmentionnées - ceci sans oublier que les résultats globaux permettent néanmoins de fixer les idées quant aux impacts macroéconomiques et budgétaires possibles du dispositif.

D'après nos estimations, le coût budgétaire par emploi créé, tant pour le volet dit "offensif" que "défensif" de la loi de Robien, s'élèverait *ex ante* à un peu moins de 1 million de francs après sept ans. *Ex post*, compte tenu des effets induits, le coût budgétaire par emploi supplémentaire n'est plus que de 90.000 francs dans le cas du volet offensif et de 130.000 francs pour le volet défensif. La différence de coût entre les deux dispositifs s'explique principalement par l'hypothèse faite sur la compensation salariale suite à la réduction du temps de travail, supposée plus forte dans le cas du volet offensif.

Il est bien entendu intéressant de confronter ces chiffres à ceux obtenus dans des études antérieures du Bureau fédéral du Plan portant sur les effets macroéconomiques et budgétaires d'autres opérations - également non compensées - de réductions de cotisations de sécurité sociale. Dans le cas de réductions linéaires¹³ le coût budgétaire par emploi créé est évalué *ex ante* à 3,3 millions et à 2,1 millions *ex post* après cinq ans. Dans le cas de réductions de cotisations sociales ciblées sur les "bas salaires"⁽³⁾ le coût budgétaire s'élève *ex ante* à 1,4 million et n'est plus que de 440.000 francs *ex post*. Remarquons toutefois que ces politiques produisent sur l'emploi des résultats correspondant à un accroissement du volume de travail (exprimé en heures) via une modification des choix technologiques et une augmentation de la production, contrairement au dispositif de la loi

11. Cf. BOSSIER (F.), HENDRICKX (K.) et MASURE (L.), Analyse des effets macroéconomiques et budgétaires de la Subvention à l'Emploi Supplémentaire. (Bureau fédéral du Plan, septembre 1996).

12. A l'aide du modèle macroéconomique et macrosectoriel HERMES.

13. Cf. BOSSIER (F.), BRECHET (Th.), ENGLERT (M.), MASURE (L.), SAINTRAIN (M.), STREEL (C.), VANHOREBEEK (F.), Variantes de réduction des cotisations sociales employeurs et de modalités de financement alternatives. (Bureau fédéral du Plan, 1995 Planning Paper n. 75).

Robien, où les créations d'emplois découlent essentiellement de l'effet de partage du volume de travail existant.

Il n'est pas inutile d'illustrer les résultats macroéconomiques de l'exercice présenté dans cette étude. Dans le cadre du volet offensif, pour une mesure s'appliquant à environ 19 pour-cent des salariés, les créations d'emplois s'élèvent à 37.000 unités après sept ans, le PIB régresse très légèrement (- 0,1%), l'inflation est un peu plus forte (+ 0,2%) et le déficit budgétaire s'accroît de l'équivalent de 0,03% du PIB. Dans le cas du volet défensif (appliqué à 23 pour-cent des salariés), les emplois créés se chiffrent à 56.000 unités, le PIB recule de moins de 0,1%, l'inflation ne progresse que très faiblement (+ 0,1%) et le déficit budgétaire se creuse de 0,1% du PIB.

Nonobstant les différences avec les résultats de l'étude de l'OFCE évoquée au chapitre précédent, ses conclusions peuvent également s'appliquer à la présente étude : *“Les résultats présentés ici placent la loi Robien parmi les politiques de l'emploi les moins coûteuses et en font un dispositif intéressant pour inciter à une baisse de la durée du travail qui sera probablement irréversible dans les entreprises où elle aurait été appliquée.”* Toutefois, comme le montre les résultats de simulations, ce type de dispositif doit être considéré comme un complément plutôt que comme une alternative à une politique de croissance économique.

Federal Planning Bureau
Avenue des Arts, 47-49
1000 Brussels

Tel 02/507.73.11
Fax 02/507.73.73
URL <http://www.plan.be>

Responsible editor

Henri Bogaert
Legal depot: D/1997/7433/3

Printer - Ministry for Economic Affairs