

4-97

WORKING PAPER

BUREAU FÉDÉRAL DU PLAN

La Proposition Rocard de réduction du temps de travail

Une évaluation micro-macro

THIERRY BRÉCHET, IGOR LEBRUN

OCTOBRE 1997

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 1997-2001

Economische vooruitzichten 1997-2001

Economic Forecasts

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

Planning Papers

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. Vandestein, 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*
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 1996
79. *Coût budgétaire d'un chômeur de 1983 à 1997 - Budgettaire kost van een werkloze van 1983 tot 1997* - M.-J. Festjens, M. Lambrecht, L. Masure, S. Schüttringer - septembre 1997
80. *Quarante années d'évolution de la durée du travail en Belgique - Veertig jaar evolutie van arbeidsduur in België* - K. Hendrickx, L. Masure, S. Schüttringer - septembre 1997

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
- 1/97 *"Loi de Robien"* - *Effets macroéconomiques et budgétaires d'une application en Belgique* - Igor Lebrun et Luc Masure - février 1996
- 2/97 *"Doorlichting van verscheidene alternatieven ter herformulering van de MARIBEL - bijdrageverminderingen"* - K. Hendrickx, B. Hertveldt, L. Masure - june 1997
- 3/97 *"Specification and estimation of an allocation system for private consumption in Europe"* - I. Bracke, E. Meyermans - october 1997

La Proposition Rocard de réduction du temps de travail

Une évaluation micro-macro

Authors Thierry Bréchet, Igor Lebrun

Summary Ce Working Paper procède à l'évaluation des effets des modalités d'incitation à la réduction du temps de travail proposées par M. Rocard.

Ces effets sont appréhendés tant à l'échelon microéconomique (réduction du temps de travail, compensation salariale) qu'à l'échelon macroéconomique (créations d'emploi, impacts sectoriels et budgétaires).

Editeur responsable : Henri Bogaert, Commissaire au Plan
Bureau fédéral du Plan, avenue des Arts, 47-49, 1000 Bruxelles
Tél. : 32-2-507.73.11 - Fax : 32-2-507.73.73
e-mail : contact@plan.be, URL: <http://www.plan.be>
Dépôt légal : D/1997/7433/25

La Proposition Rocard de réduction du temps de travail

Une évaluation micro-macro

Table des matières

1	Introduction	1
2	Description et propriétés de la “Proposition Rocard”	3
	A. Principes	3
	B. Analyse des propriétés de la proposition	4
	C. Conclusion : les propriétés de la Proposition Rocard	10
3	Un modèle microéconomique de réduction du temps de travail	11
	A. Elaboration du modèle microéconomique de négociation	11
	B. Une simulation technique	16
	C. L’analyse sur données sectorielles pour l’emploi à temps plein	18
4	Résultats macroéconomiques	31
	A. Evaluation de l’impact sur le travail à temps partiel	31
	B. Effets sectoriels ex ante du dispositif	32
	C. Un recours progressif au dispositif	34
	D. Résultats de la simulation macroéconomique	35
5	Conclusion	41
6	Références bibliographiques	45

1

Introduction

La réduction du temps de travail connaît, depuis peu, un spectaculaire retour en force sur la scène politique et sociale. Cette cure de jouvence est motivée par la recherche de stratégies nouvelles susceptibles d'endiguer le développement endémique du chômage dans les économies européennes. L'étude de cette problématique est sans cesse confrontée à la pléthore et à la diversité des expériences microéconomiques ainsi qu'à la complexité des enjeux macroéconomiques et budgétaires. En outre, l'analyse historique de l'évolution du temps de travail, instructive au demeurant (voir Masure, Hendrickx et Schüttringer, 1997), reste muette sur l'efficacité de la réduction du temps de travail comme instrument de création d'emploi. Manipuler le temps de travail dans l'objectif de créer des emplois nécessite incontestablement le développement de méthodes d'analyse et d'évaluation spécifiques, ainsi qu'une mise au point judicieuse des modalités d'application de la mesure. Le débat sur le temps de travail porte donc à la fois sur le principe de la mesure (réduire le temps de travail permet-il de créer des emplois ?) et sur les modalités de la réduction du temps de travail (réduction généralisée ?, compensation salariale ?, annualisation des horaires ?, etc...).

Ce Working Paper s'attache à évaluer les effets des modalités d'incitation à la réduction du temps de travail proposées par Michel Rocard ("Les moyens d'en sortir", Seuil, 1996)¹. Le dispositif proposé par M. Rocard consiste à inciter les entreprises à réduire la durée du travail en diminuant de manière forfaitaire les cotisations patronales sur les 32 premières heures travaillées et en les augmentant au-delà de cette limite. Proposition incitative, elle se différencie des autres procédés déjà évalués par le Bureau fédéral du Plan, notamment une réduction généralisée du temps de travail (Bossier *et al.*, 1997) et la loi de Robien (Lebrun et Masure, 1997). Proposition microéconomique, elle a exigé le développement d'une méthodologie d'évaluation particulière basée sur l'utilisation d'un modèle microéconomique et de statistiques sectorielles fines sur la distribution des salaires.

Relativement technique et volontairement détaillé, ce Working Paper est construit de telle sorte que les conclusions se dégagent au fur et à mesure que l'analyse progresse.

Dans une première partie, la proposition Rocard est décrite et ses principales propriétés mises en évidence. Cette analyse débouche sur la construction, dans la partie suivante, d'un modèle microéconomique représentant la négociation entre le salarié à temps plein et l'employeur dans le cadre du dispositif Rocard. Ce modèle

1. Cette étude a initialement été réalisée, mi-1997, à la demande de Monsieur le Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Économie.

est ensuite appliqué à des données détaillées représentant la distribution sectorielle des salaires à temps plein en Belgique. Enfin, les résultats de la simulation du modèle microéconomique sont agrégés afin de quantifier l'impact *ex ante* de la mesure sur le temps de travail et les coûts au niveau sectoriel. La dernière partie est consacrée aux effets macroéconomiques et budgétaires du dispositif Rocard. Après avoir évalué l'impact global *ex ante* de la mesure, c'est-à-dire en prenant également en compte l'incidence sur le coût du travail à temps partiel, la proposition Rocard est simulée à l'aide du modèle macro-sectoriel Hermès.

2

Description et propriétés de la “Proposition Rocard”

A. Principes

Le dispositif proposé par Rocard (1996) consiste à inciter les entreprises à réduire le temps de travail en diminuant de façon forfaitaire les cotisations sociales employeurs sur les 32 premières heures travaillées et en les augmentant pour les heures au-delà de cette limite. D’après l’auteur, le seuil des 32 heures n’est qu’une indication de calcul mais il ne comporte aucune contrainte. De plus, le reprofilage des cotisations est déterminé de telle façon que le volume total de charges sociales pour un salarié travaillant à temps plein (soit 39 heures par semaine dans le cas français) reste inchangé. Le volume total des charges sociales ne sera augmenté que dans le cas où le travailleur preste des heures supplémentaires.

Rocard préconise par ailleurs une application souple de la mesure: *“Ainsi, rien dans un tel dispositif n’exige que l’horaire soit identique pour tout le monde. Le travailleur, cadre ou non, dont le niveau de qualification est tel qu’il n’est pas remplaçable dans l’immédiat, pourra, à la demande de l’employeur, accepter de continuer à travailler 39 heures semaine. Le problème, tant de fois mis en avant lorsqu’on évoque la réduction du temps de travail, du personnel qualifié “irremplaçable” est ainsi évité”*.

Le dispositif Rocard est donc conçu pour pouvoir s’appliquer individuellement à chaque salarié de l’entreprise dès que celui-ci travaille moins que l’horaire temps plein, et ce sans condition explicite d’embauche compensatoire, sans limite dans le temps, et en dehors de tout cadre conventionnel entre l’entreprise et l’Etat. Dans le cas belge, la possibilité de réduire son temps de travail “à la carte” pourrait être prévue dans le cadre des conventions collectives conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l’entreprise. Cela n’exclut pas, bien entendu, l’éventualité d’opérations collectives de réduction du temps de travail avec compensations salariales éventuelles négociées au niveau de l’entreprise ou du secteur, opérations qui solliciteraient le dispositif Rocard.

Par ailleurs, comme la réduction de charges patronales s’applique automatiquement à tous les salariés travaillant déjà à horaire réduit, elle conduit à une réduction des cotisations sociales pour les entreprises employant des salariés à temps partiel, et ce sans aucune contrepartie. Remarquons que le dispositif n’implique pas de modification de la durée légale du travail.

Comme le montre le tableau ci-dessous, le dispositif Rocard se distingue donc assez nettement de celui mis en place dans le cadre de la loi de Robien¹.

1. Voir Lebrun et Masure (1997).

TABLEAU 1 Comparaison du dispositif Rocard et de la loi Robien

Dispositif Rocard	Loi Robien
RTT appliquée sur base individuelle	RTT généralisée à l'ensemble des travailleurs d'une unité de production
Pas de convention entre l'entreprise et l'Etat	Convention entre l'entreprise et l'Etat
Réduction forfaitaire de CSE pour une durée illimitée sans condition d'embauche compensatoire	Réduction proportionnelle de CSE pour une durée limitée avec condition d'embauche compensatoire
Les employeurs bénéficient des réductions de CSE pour les travailleurs à temps partiel pré-existants	Réduction de CSE accordée que s'il y a une RTT effective

B. Analyse des propriétés de la proposition

La proposition Rocard de réduction du temps de travail est fondamentalement une mesure de nature incitative. Elle pousse les salariés et les employeurs à réduire le temps de travail par un allègement de cotisations sociales employeurs forfaitaire proportionnel au nombre d'heures dégagées. Le caractère incitatif est donc d'autant plus important que le niveau de salaire est bas (pour un coin fiscal donné). L'impact de la mesure sur le coût salarial est tributaire des gains de productivité engendrés et du degré de compensation salariale retenu.

Une formalisation du dispositif permet d'en analyser les propriétés.

Notons w le taux de salaire horaire, h le temps de travail hebdomadaire (en heures) et τ le taux implicite de cotisation de l'employeur à la Sécurité sociale (c'est-à-dire incluant cotisations légales et extra-légales). Le coût salarial d'un travailleur est donné par :

$$C = w \cdot h \cdot (1 + \tau) \quad (1)$$

La réduction forfaitaire de cotisations patronales

Le calcul du forfait de réduction de cotisations est défini par rapport à la situation de référence. Exprimés en francs français, les termes originaux de la proposition sont les suivants :

si $h \in [0, 32]$ alors - 7 FF par heure

si $h \in]32, 39]$ alors + 32 FF par heure

Pour une durée légale de 39 heures, l'application du forfait ne modifie pas le montant de cotisations payé. Toute heure prestée en moins (entre 39h. et 32h.) se traduit par une réduction de cotisations de 32 FF. La transcription en francs belges peut être réalisée de plusieurs manières. On se contentera, dans cette section, d'une approximation grossière en multipliant par le taux de change (6 FB = 1 FF) et en ramenant la durée légale à 38 heures par semaine. On a alors :

si $h \in [0, 32]$ alors - 42 FB par heure

si $h \in]32, 38]$ alors + 224 FB par heure

Pour un salarié travaillant 38 heures hebdomadaires, le forfait est bien nul :

$$32H \times (-42FB) + 6H \times (+224FB) = 0$$

La formule générique de calcul du forfait rapporté sur une base hebdomadaire est :

$$F = 32^H \cdot (-42^{FB}) + (h - 32^H) \cdot (224^{FB}) \text{ pour } h \in [32,38] \quad (2)$$

Le nouveau coût salarial mensuel devient alors :

$$C = w \cdot h \cdot (1 + \tau) + F \quad (3)$$

où $F \leq 0$.

Le revenu salarial

La décision du salarié d'accepter ou non une réduction de son temps de travail sera déterminée par sa préférence pour le loisir, c'est-à-dire la comparaison de l'impact sur son revenu et du surcroît de loisir obtenu. Notons R le revenu salarial ; par convention, \bar{R} représentera le revenu de référence (avant réduction du temps de travail) et R' le revenu après application de la mesure. On a donc :

$$\bar{R} = \bar{w} \cdot \bar{h} \quad \text{et} \quad R' = w' \cdot h'$$

La compensation salariale

La compensation salariale est définie comme l'élévation du salaire horaire nécessaire pour compenser la baisse de revenu provoquée par la réduction du temps de travail. La compensation peut être intégrale, partielle ou nulle.

Une compensation salariale est intégrale lorsque la réduction du temps de travail ne modifie pas le revenu salarial, c'est-à-dire :

$$R' = \bar{R} \quad (4)$$

En remplaçant chacun de ses membres par les expressions précédentes, cette identité devient :

$$w' \cdot h' = \bar{w} \cdot \bar{h} \quad \Leftrightarrow \quad w' = \bar{w} \cdot \frac{\bar{h}}{h'} \quad (5)$$

L'équation (5) montre qu'en cas de compensation salariale intégrale, l'élévation du salaire horaire est inversement proportionnelle à la réduction du temps de travail.

L'absence de compensation, par contre, se traduit par un salaire horaire inchangé, soit :

$$w' = \bar{w} \quad (6)$$

La réduction de revenu subie par le salarié est alors strictement proportionnelle à la réduction du temps de travail.

On peut exprimer de manière générique le nouveau taux de salaire horaire comme une fonction inverse de la réduction du temps de travail paramétrée par un taux de compensation salariale noté ϕ :

$$w' = \bar{w} \cdot \left(\frac{\bar{h}}{h'}\right)^\phi \quad (7)$$

Cette expression s'interprète de la manière suivante :

$$\text{si } \phi = 1 \text{ alors } w' = \bar{w} \cdot \frac{\bar{h}}{h} \quad \rightarrow \text{compensation salariale intégrale}$$

$$\text{si } \phi = 0 \text{ alors } w' = \bar{w} \quad \rightarrow \text{pas de compensation salariale}$$

Prise en considération des gains de productivité

Une réduction du temps de travail peut se traduire, à l'échelon individuel, par un certain gain de productivité. La prise en considération de ces gains nécessite de faire intervenir le volume de production réalisé par l'entreprise. Notons Q cette production et N l'emploi salarié total de l'entreprise. Le coût salarial total est simplement donné par le produit du coût par tête au volume de l'emploi, soit :

$$CT = w \cdot h \cdot (1 + \tau) \cdot N \quad (8)$$

Le coût par unité produite est obtenu en rapportant le coût salarial total à la production, soit :

$$CU = \frac{w \cdot h \cdot (1 + \tau) \cdot N}{Q} \quad (9)$$

Le coût par unité produite est donc égal au coût par tête multiplié par l'inverse de la productivité du travail, notée π :

$$CU = w \cdot h \cdot (1 + \tau) \cdot \frac{1}{\pi} \quad (10)$$

On suppose ici que les salariés ne sont pas différenciés, ce qui revient à admettre qu'ils ont tous la même productivité.

La variation du coût par unité produite consécutive à une réduction du temps de travail s'exprime de la manière suivante :

$$\frac{CU'}{CU} = \frac{w' \cdot h' \cdot (1 + \tau) \cdot \frac{1}{\pi'}}{\bar{w} \cdot \bar{h} \cdot (1 + \tau) \cdot \frac{1}{\bar{\pi}}} \quad (11)$$

ce qui peut se ré-écrire en termes de variations relatives :

$$\dot{CU} = \dot{w} \cdot \dot{h} \cdot \frac{1}{\pi} \quad (12)$$

où $\dot{w} \cdot \dot{h} = \dot{C}$ représente la variation relative du coût salarial par tête.

L'équation (12) exprime le fait que toute amélioration de la productivité permet de réduire, toutes choses égales par ailleurs, le coût par unité produite. Pour des variations procentuelles faibles, cette expression peut être approximée de la manière suivante :

$$\dot{CU} = \dot{C} - \dot{\pi} \quad (13)$$

La variation du coût par unité produite est donc approximativement égale à la variation du coût par tête moins les gains de productivité.

Les effets de l'application du dispositif

L'ensemble des équations (2), (3), (7) et (13) décompose l'entière des effets du dispositif Rocard pour le salarié (impact sur le revenu) et son employeur (impact sur le coût par unité produite). Ce jeu d'équations est entièrement récursif et permet de calculer les effets d'une réduction donnée du temps de travail sur le salaire horaire (w), le revenu mensuel (R) et le coût salarial en fonction d'une hypothèse sur le degré de compensation salariale (ϕ) et les gains de productivité (π).

La simulation du dispositif requiert trois hypothèses :

- sur la nouvelle durée du temps travail (h)
- sur le taux de compensation salariale (ϕ)
- sur les gains de productivité (π)

Le modèle détermine l'impact de la proposition Rocard sur le coût salarial par unité produite, et toutes les variables intermédiaires. Le forfait étant strictement fonction de la réduction du temps de travail, son impact sur le coût salarial est plus important pour les salaires les plus bas.

Le graphique 1A page suivante présente l'effet d'une réduction de la durée hebdomadaire de travail à 32 heures sur le coût salarial par unité produite pour des taux de salaires bruts mensuels allant de 20 000 à 100 000 FB. Une compensation salariale intégrale est supposée. L'élasticité de la productivité à la réduction du temps de travail est posée égale à 0,1.

Ce graphique met en évidence les caractéristiques suivantes :

- La courbure présentée par la courbe est représentative de la distorsion inhérente à l'aspect forfaitaire de la mesure : l'incitation à une réduction du temps de travail (*via* la réduction du coût salarial) est plus prononcée pour les bas salaires que pour les hauts salaires ;
- La réduction du coût salarial n'apparaît, pour le forfait retenu ici, que sur les tranches salariales les plus basses ; il existe un taux de salaire brut mensuel critique au-delà duquel la proposition Rocard se traduit, sous l'hypothèse de compensation salariale intégrale, par une augmentation du coût salarial par unité produite.

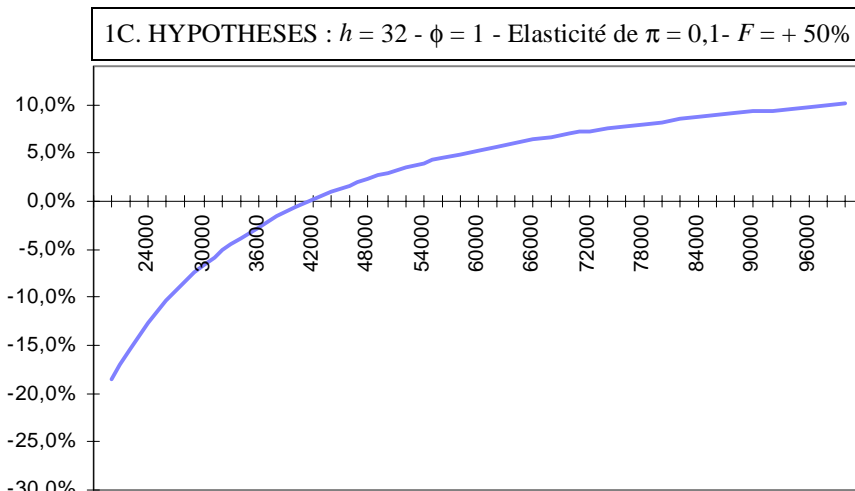
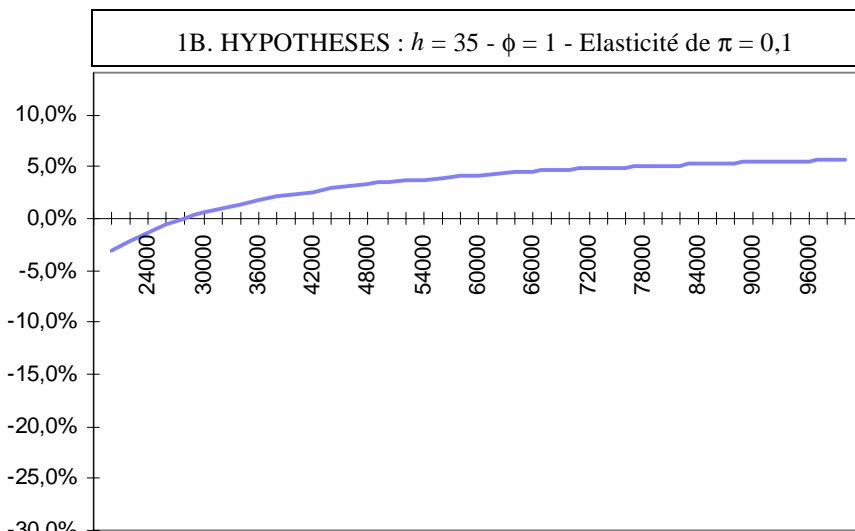
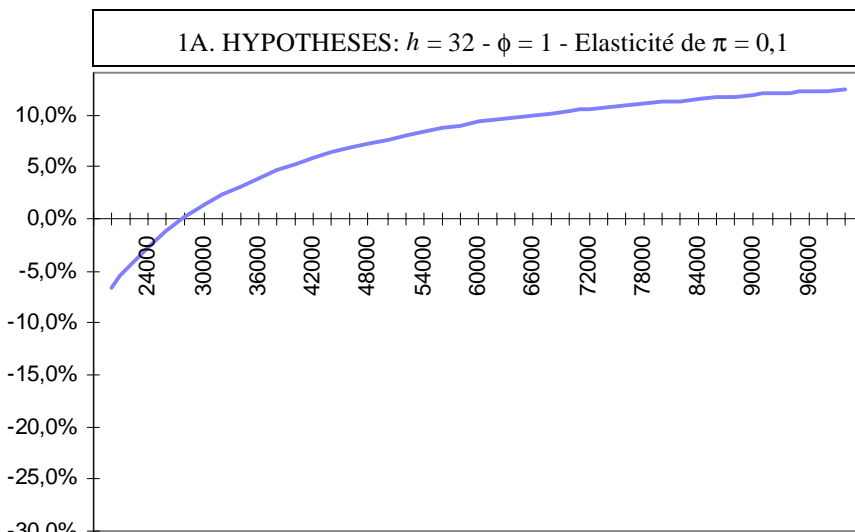
Par exemple, pour une compensation intégrale (revenu inchangé) et une élasticité de la productivité de 0,1, ce salaire critique est de 28 000 FB par mois pour une réduction forfaitaire de 42 FB sur les 32 premières heures (cas du graphique 1A).

On remarquera que le salaire critique est indépendant de la réduction du temps de travail ; c'est ce que permet de vérifier le graphique 1B qui reprend les mêmes hypothèses que le graphique 1A avec une passage à 35 heures par semaine. La concavité de la courbe, représentative de la distorsion en faveur des bas salaires, est atténuée.

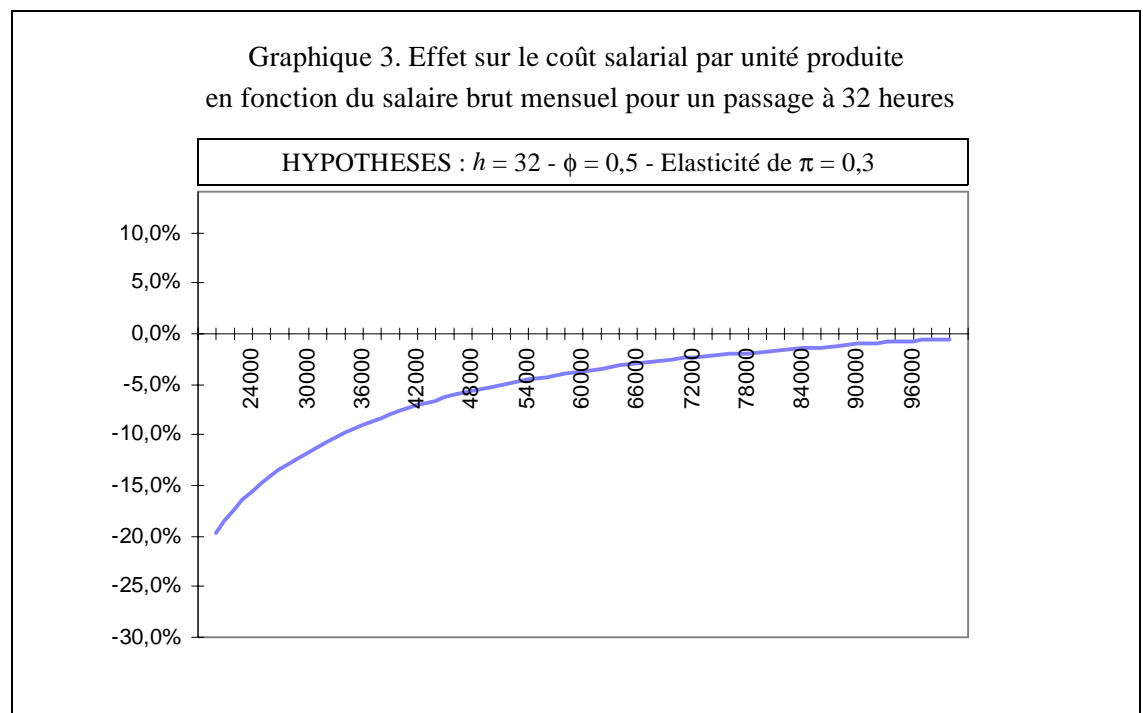
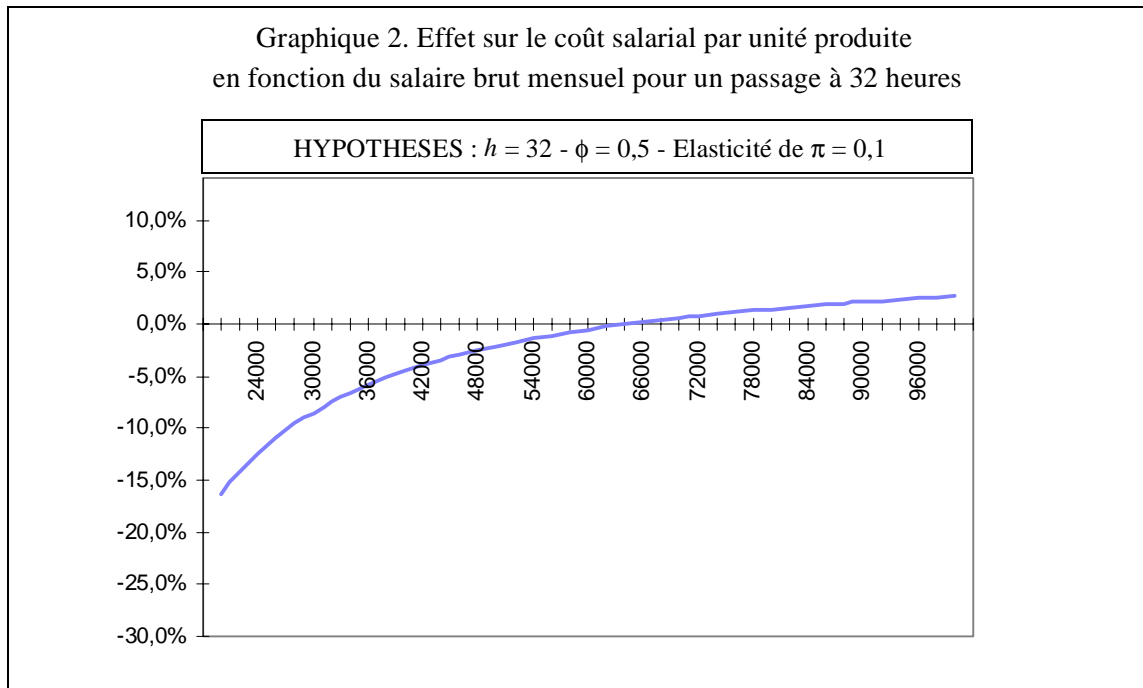
Un accroissement du montant du forfait provoque quant à lui un déplacement de la courbe vers la droite, cas présenté par le graphique 1C pour un passage à 32 heures. Le salaire critique est alors directement augmenté dans une proportion identique à l'accroissement du forfait (+ 50 % dans le cas du graphique 1C).

La formalisation simple réalisée ici permet également de tester la sensibilité des propriétés de la Proposition Rocard à une modification des hypothèses retenues. En particulier, il est patent que le niveau du salaire critique est tributaire des hypothèses formulées sur les gains de productivité et le taux de compensation salariale.

Graphiques 1. Effet sur le coût salarial par unité produite en fonction du salaire brut mensuel pour un passage à 32 heures



Avec une compensation salariale de 50 % et la même hypothèse de productivité que précédemment, le salaire critique passe de 28 000 à 66 000 FB ; cette configuration est représentée dans le graphique 2. L'hypothèse d'absence de compensation salariale se traduirait par un déplacement de la courbe entièrement sous l'axe des abscisses, reflétant une réduction du coût salarial pour tous les niveaux de salaires.



Une augmentation plus prononcée de la productivité (élasticité passant de 0,1 à 0,3) a pour effet de déplacer la courbe vers le bas de manière homothétique, ce qui élève d'autant le salaire critique. Le graphique 3 montre que ce salaire critique passe alors de 66 000 à plus de 100 000 FB. Comme l'exprimait l'équation (13), tout gain de productivité allège le coût par unité produite et, à la limite (cas présenté par le graphique 3), permet une réduction du coût jusqu'à des niveaux de salaires élevés (pour un taux de compensation donné).

C. Conclusion : les propriétés de la Proposition Rocard

Cette analyse de la Proposition Rocard permet de mettre en évidence les propriétés suivantes :

- la mesure procure une incitation à la réduction du temps de travail par un allègement forfaitaire des charges patronales proportionnel au nombre d'heures dégagées.
- cette incitation s'adresse à l'employeur ; elle est d'autant plus forte que le taux de salaire est bas.
- il existe un taux de salaire critique en-dessous duquel, malgré une compensation salariale, l'entreprise bénéficie d'une réduction du coût salarial unitaire : l'incitation à une réduction du temps de travail est alors bilatérale (réduction de coût pour l'entreprise et revenu inchangé pour le salarié avec augmentation du loisir).
- au-delà de ce salaire critique, le salarié doit accepter une réduction de son revenu (compensation salariale partielle) de manière à éviter à l'entreprise une élévation du coût par unité produite. Si le salarié refuse toute perte de revenu, il ne peut y avoir aucune réduction du temps de travail.
- une augmentation du forfait horaire a pour effet d'accroître le salaire critique (déplacement de la courbe vers la droite).

On constate que pour tous les salariés rémunérés sous le taux de salaire critique, il est optimal de passer à 32 heures : l'Etat assure le maintien du revenu et l'employeur voit son coût salarial par unité produite diminuer. Pour les autres salariés, une certaine perte de revenu doit être consentie, perte d'autant plus importante que le taux salaire est élevé. La question qui survient est alors de savoir quelle réduction du temps de travail sera mise en oeuvre. Un modèle microéconomique représentant la négociation entre le salarié et son employeur a été élaboré pour résoudre cette question.

3

Un modèle microéconomique de réduction du temps de travail

Le modèle microéconomique élaboré ici permet de déterminer le résultat d'une négociation individuelle entre un salarié à temps plein tenté par une réduction de son temps de travail et son employeur, dans le cadre de l'incitation fournie par la Proposition Rocard.

Plus précisément, le modèle permet de calculer, pour chaque niveau de salaire, à partir de deux contraintes (pas d'augmentation du coût salarial et acceptation d'une perte donnée de salaire brut au-delà du salaire critique) et de deux hypothèses (montant du forfait et élasticité des gains de productivité à la variation du temps de travail), la réduction optimale de la durée du travail et la compensation salariale qui y est associée. La description de ce modèle et l'analyse technique des simulation feront l'objet des deux premières sections.

Ce modèle microéconomique a ensuite été paramétré sur des données sectorielles avec une ventilation de la distribution des salaires en 120 tranches distinctes. Cette étape permet d'évaluer l'impact de la mesure à un niveau sectoriel, en tenant compte de la structure de la distribution des salaires pour chacun des secteurs. Les données, le paramétrage et les résultats détaillés sont exposés dans la troisième section.

A. Elaboration du modèle microéconomique de négociation

Ce modèle de négociation repose sur deux contraintes mises en évidence par l'analyse des propriétés de la Proposition Rocard. Il a été montré qu'une réduction du temps de travail ne pourrait avoir lieu, pour les taux de salaires supérieurs au salaire critique, que sous le respect de deux contraintes :

- pas d'augmentation du coût salarial par unité produite pour l'entreprise,
- acceptation d'une perte de revenu pour le salarié.

On dispose donc de deux fonctions objectif, l'une pour l'employeur, l'autre pour l'employé. Le problème est de savoir s'il existe une durée de travail et un taux de compensation salarial qui permettent de vérifier simultanément ces deux contraintes et, le cas échéant, de les déterminer.

Recherche du taux de compensation critique

Pour une réduction donnée du temps de travail, et compte tenu de l'hypothèse formulée sur les gains de productivité¹, il est possible de déterminer, pour chaque niveau de salaire, un taux de compensation salarial tel que le coût salarial reste inchangé. Autrement dit, on recherche la valeur de ϕ telle que :

$$\frac{C'}{\bar{C}} = 1 \quad (14)$$

Si une amélioration de la productivité apparaît, elle vient augmenter le terme de droite en autorisant une augmentation supplémentaire du coût par unité produite. (conformément à l'équation (13) ci-dessus) ; la contrainte devient alors :

$$\frac{C'}{\bar{C}} = 1 + \dot{\pi} \quad (15)$$

En remplaçant C' et \bar{C} par leur expression respective, on obtient l'identité suivante :

$$w' \cdot (1 + \tau) + F = \bar{w} \cdot (1 + \tau) \cdot (1 + \dot{\pi}) \quad (16)$$

Après substitution de w' par son expression et quelques simplifications mathématiques, on obtient un taux de compensation salarial qui vérifie, en fonction de la nouvelle durée de travail et compte tenu des gains de productivité, la constance du coût salarial par unité produite. Ce taux est donné par l'expression suivante :

$$\phi = \frac{\ln\left((1 + \dot{\pi}) - \frac{F}{w \cdot (1 + \tau) \cdot h'}\right)}{\ln\left(\frac{\bar{h}}{h}\right)} \quad (17)$$

Calcul des taux de compensation critiques

Le tableau page suivante fournit les taux de compensation critiques qui assurent la non modification du coût salarial par unité produite pour une hypothèse de réduction du temps de travail à 32 heures par semaine et une hypothèse d'élasticité de la productivité de 0,1 (mêmes hypothèses que dans le graphique 1) et 0,3.

Un taux de compensation supérieur à l'unité indique une réduction du coût par unité produite. C'est le cas pour tous les salaires inférieurs au salaire critique (28 000 FB dans le premier cas et 34 000 FB dans le second).

On constate que le taux de compensation nécessaire à une non-augmentation du coût baisse rapidement dès que le salaire s'accroît. La perte de revenu que doivent accepter les salariés pour un passage à 32 heures est nettement plus importante pour les salaires élevés que pour les salaires les plus modestes. Cette constatation est une autre manière d'appréhender le caractère incitatif spécifiquement axé sur les bas revenus dans la Proposition Rocard.

1. Il est en effet raisonnable de penser que la baisse de la durée du travail soit associée à un fléchissement du taux d'absentéisme et donc à des gains de productivité.

Calcul du taux de compensation critique pour un passage à 32 heures

Salaire brut mensuel	$\dot{\pi} = 0,1$	$\dot{\pi} = 0,3$
	Taux de Compensation	Taux de Compensation
20000	1,32	1,46
22000	1,22	1,36
24000	1,13	1,28
26000	1,06	1,21
28000	0,99	1,15
30000	0,94	1,09
32000	0,89	1,04
34000	0,84	1,00
36000	0,80	0,96
38000	0,77	0,93
40000	0,74	0,90
42000	0,71	0,87
44000	0,68	0,84
46000	0,66	0,82
48000	0,63	0,80
50000	0,61	0,78
52000	0,59	0,76
54000	0,58	0,74
56000	0,56	0,72
58000	0,54	0,71
60000	0,53	0,69
62000	0,52	0,68
64000	0,50	0,67
66000	0,49	0,66
68000	0,48	0,65
70000	0,47	0,64
72000	0,46	0,63
74000	0,45	0,62
76000	0,44	0,61
78000	0,43	0,60
80000	0,42	0,59
82000	0,41	0,58
84000	0,41	0,58
86000	0,40	0,57
88000	0,39	0,56
90000	0,39	0,56
92000	0,38	0,55
94000	0,37	0,54
96000	0,37	0,54
98000	0,36	0,53
100000	0,36	0,53

Détermination d'une réduction optimale du temps de travail

Les taux de compensation critiques calculés ci-avant sont représentatifs de la réduction de revenu que chaque salarié, suivant son niveau de salaire, doit consentir pour bénéficier d'une réduction de son temps de travail à 32 heures en respectant une contrainte de coût inchangé pour l'entreprise.

Il existe une relation formelle reliant cette perte de revenu, le coût pour l'employeur et la réduction du temps de travail (pour une hypothèse donnée de gains de productivité). En posant une contrainte de perte de revenu admissible (ce que chaque salarié, suivant son niveau de revenu, est prêt à consentir), il est possible de déterminer la réduction optimale du temps de travail pour chaque niveau de salaire.

Comme précédemment, le revenu après réduction de la durée du travail est donné par :

$$R' = w' \cdot h' \quad (18)$$

En substituant w' on obtient :

$$R' = \bar{w} \cdot \bar{h}^\phi \cdot h'^{(1-\phi)} \quad (19)$$

Notons \bar{R}^* le revenu mensuel limite auquel le salarié est prêt à descendre ($R^* < \bar{R}$). On définit R^* par l'expression suivante :

$$R^* = (1 - \phi) \cdot \bar{R} \quad (20)$$

où ϕ représente la perte de revenu consentie. La contrainte imposée par le salarié est alors d'avoir :

$$R' = R^* \Leftrightarrow R^* = (1 - \phi) \cdot \bar{R} \quad (21)$$

soit :

$$\bar{w} \cdot \bar{h}^\phi \cdot h'^{(1-\phi)} = (1 - \phi) \cdot \bar{R} \quad (22)$$

expression qui permet d'obtenir la nouvelle durée de travail :

$$h' = \left(\frac{(1 - \phi) \cdot \bar{R}}{\bar{w} \cdot \bar{h}^\phi} \right)^{\frac{1}{1-\phi}} \quad (23)$$

On constate que cette nouvelle durée de travail ne dépend que de la perte de revenu consentie et du taux de compensation salarial. Elle est cependant influencée par le taux de salaire de référence, conformément au caractère non-linéaire de l'incitation.

Le résultat de la négociation

Nous disposons de deux relations qui assurent le respect des deux contraintes initiales :

$$\begin{cases} h' = f(\varphi, \bar{w}, \bar{h}, \phi, \bar{R}) \\ \phi = g(\dot{\pi}, F, \bar{w}, \tau, h', \bar{h}) \end{cases} \quad (24)$$

La première relation vérifie : $R' = R^*$

La seconde relation vérifie : $C' = \bar{C}$

Ces deux équations forment un système d'équations simultanées puisque chacune des deux endogènes intervient dans la détermination de l'autre. Le système comprend...

4 variables exogènes : $\bar{w}, \bar{h}, \bar{R}, \tau$

2 paramètres : $\varphi, \dot{\pi}$

1 variable pré-déterminée : F

2 variables endogènes : h', ϕ

Il existe donc une solution.

La résolution analytique du système étant difficile à obtenir pour des raisons de maniabilité mathématique, le recours aux méthodes numériques a été nécessaire. Le modèle (17 équations) est donc résolu avec le logiciel IODE sous l'algorithme de Gauss-Seidel.

Un modèle en deux séquences a ensuite été mis au point : il combine d'une part le modèle récursif applicable à tous les niveaux de salaire inférieurs au salaire critique et pour lesquels un passage à 32 heures est optimal², d'autre part le modèle simultané qui détermine la nouvelle durée du temps de travail comme résultat de la négociation entre chaque salarié et son employeur. Ce modèle complet est donc discontinu : il fonctionne sous deux régimes en fonction d'une variable binaire endogène permettant de déceler le niveau du salaire critique.

Seuls deux paramètres exogènes sont à définir : l'élasticité des gains de productivité à la réduction du temps de travail et la perte de revenu consentie par le salarié.

À partir de là, le modèle détermine, pour une modalité d'application de la proposition Rocard, le niveau du salaire critique, l'effet sur le coût salarial par unité produite du passage à 32 heures pour les salariés situés sous ce salaire critique, et la nouvelle durée du travail pour les salariés situés au-dessus, en fonction de la perte de revenu consentie, avec tous les effets induits en terme de revenu et de coût. La section suivante présente le résultat d'une simulation-type.

2. Nous n'envisageons pas ici le cas, théoriquement possible, d'un passage à une durée inférieure à 32 heures.

B. Une simulation technique

Le modèle est paramétré sur base des données suivantes :

taux de cotisations patronales	34 %
durée hebdomadaire de référence	38 heures
salaires bruts mensuels	20 000FB à 98 000FB
forfait horaire Rocard	- 42 FB pour les heures entre 0 et 32 (inclus) + 224 FB pour les heures entre 32 et 38

Les deux hypothèses suivantes sont posées :

élasticité des gains de productivité	0,1
perte de revenu consentie (au-delà du salaire critique)	1 %

Indicatif, le montant du forfait est celui retenu dans la section 1.2 (équation (2)). L'hypothèse formulée sur la productivité est relativement basse (voir Charlier *et al.* (1995) pour une discussion sur ce point) et est identique pour tous les niveaux de salaires.

La perte de revenu consentie par les salariés situés au-delà du salaire critique est posée, à titre exploratoire, égale à 1 % ; elle n'est pas modulée suivant le niveau du revenu mais pourrait tout à fait l'être (perte plus lourde pour les salaires les plus élevés). Rappelons toutefois que, conformément à la nature forfaitaire de l'incitation, l'effet pénalisant est d'emblée plus important pour les hauts revenus : pour une perte de salaire de 1 %, ceux-ci se verront octroyé une moindre réduction de leur temps de travail que les bas revenus (*cf.* la détermination des taux de compensation critique dans la section 4.1).

Le tableau suivant présente les résultats de la simulation pour toute l'échelle salariale simulée, avec un pas de 6 000 FB (le modèle est simulé avec une ventilation des salaires par pas de 1 000 FB).

Les conclusions suivantes en ressortent :

- les premières tranches salariales (20 000 et 26 000 FB) passent à 32 heures ; le salaire critique est situé, pour les paramètres retenus, à 28 000 FB. Ces salariés préservent l'intégralité de leur revenu (compensation intégrale) et leur salaire horaire s'élève de 18,75 % à cette fin. L'entreprise voit quant à elle son coût par unité produite se réduire grâce à la réduction importante des charges patronales.
- dès le salaire critique franchi, une réduction de 1 % du revenu est consentie par le salarié en échange d'une réduction de son temps de travail ; le coût salarial par unité produite reste inchangé pour l'entreprise. On constate que la réduction du temps de travail s'élève à 8,72 % pour un salaire de 32 000 FB (temps de travail de 34 heures 36 minutes), puis se réduit rapidement au fur et à mesure que le taux de salaire augmente (pour un salaire de 50 000 FB, le temps de travail est de 37 heures).

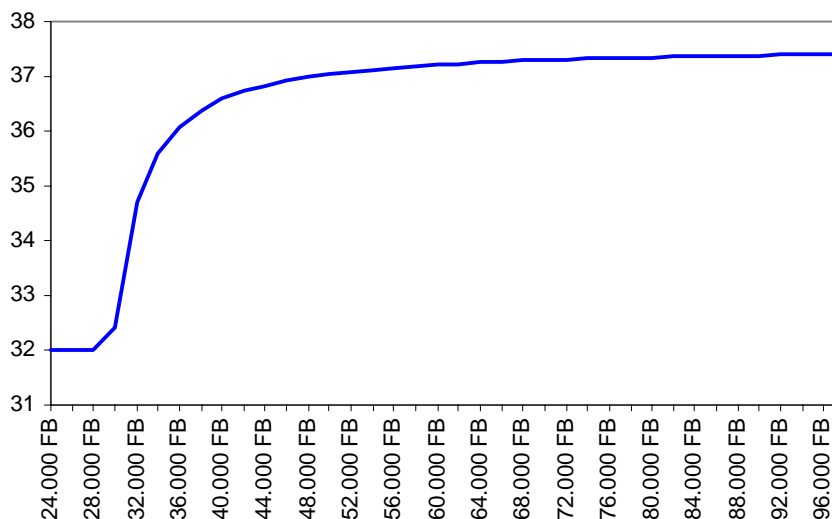
TABEAU 2 Détermination de la durée optimale de travail

Salaire brut mensuel	20000	26000	32000	38000	44000	50000	56000	62000	68000	74000	80000	86000	92000
Durée hebdom de référence	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Nouvelle durée hebdom	32	32	34.6	36.3	36.8	37.0	37.1	37.2	37.2	37.3	37.3	37.3	37.4
Réduction temps de travail (en heure)	-6.00	-6.00	-3.31	-1.61	-1.17	-0.96	-0.85	-0.77	-0.72	-0.68	-0.65	-0.63	-0.61
Réduction temps de travail (en %)	-15.7	-15.7	-8.7	-4.2	-3.0	-2.5	-2.2	-2.0	-1.8	-1.7	-1.7	-1.6	-1.6
EFFETS POUR LE SALARIE													
Salaire horaire	18.75	18.75	8.46	3.39	2.14	1.58	1.26	1.05	0.91	0.81	0.72	0.66	0.61
Taux de compensation	1.00	1.00	0.89	0.77	0.68	0.61	0.55	0.51	0.47	0.44	0.42	0.40	0.38
Revenu mensuel	0.0	0.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0	-1.0
EFFETS POUR L'ENTREPRISE													
Forfait Proposition Rocard (mensuel)	5376	5376	2968	1445	1045	863	759	691	644	609	582	561	544
Hypothèse de gain de productivité (%)	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0
Gain de productivité (%)	1.58	1.58	0.87	0.42	0.31	0.25	0.22	0.20	0.19	0.18	0.17	0.16	0.16
Charges patronales (en %)	-79.0	-60.8	-28.2	-12.1	-7.9	-6.0	-4.9	-4.2	-3.7	-3.4	-3.1	-2.9	-2.7
Coût salarial mensuel par tête (en %)	-20.0	-15.4	-7.9	-3.8	-2.7	-2.2	-2.0	-1.8	-1.7	-1.6	-1.5	-1.4	-1.4
Coût horaire (en %)	-5.07	0.43	0.87	0.42	0.31	0.25	0.22	0.20	0.19	0.18	0.17	0.16	0.16
Coût horaire par unité (en %)	-6.65	-1.15	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Le graphique 4 présente la nouvelle durée du travail en fonction du taux de salaire sur l'ensemble de la distribution (voir page suivante).

On peut constater la forte non-linéarité du phénomène inhérente à la dimension forfaitaire de l'incitation. La durée optimale est de 32 heures pour les salaires inférieurs à 28 000 FB, puis elle s'accroît, en échange d'une perte de revenu de 1 % par hypothèse, jusqu'à un niveau stabilisé à 37 heures et 24 minutes.

Graphique 4.
Nouvelle durée hebdomadaire en fonction du taux de salaire
Pour une perte uniforme de revenu de 1%



C. L'analyse sur données sectorielles pour l'emploi à temps plein

Le modèle microéconomique présenté ci-avant va permettre une évaluation précise des effets de la Proposition Rocard sous un nombre limité d'hypothèses. À cette fin, les simulations vont être menées à l'échelon sectoriel pour capter au mieux les caractéristiques structurelles. L'emploi sectoriel sera appréhendé à travers une distribution salariale extrêmement désagrégée. La banque de données requise est présentée dans une première section, puis le paramétrage complet du modèle pour chacun des secteurs considérés est exposé. Les résultats complets font l'objet de la dernière section.

Distribution sectorielle des salaires : données brutes et traitement

Les données fournissent, pour l'année 1994, l'emploi et la masse salariale brute mensuelle (hors cotisations patronales) en code sectoriel NACE-BEL pour 121 tranches de salaires. Les données proviennent de l'O.N.S.S. Seules les données concernant les salariés temps plein sont requises.

Ces données sont agrégées pour six secteurs productifs du modèle Hermès. Le détail du traitement est présenté par Bréchet (1997). On préserve l'éclatement de l'échelle salariale en 121 classes : c'est la distribution sur laquelle le modèle microéconomique sera simulé. La distribution de l'emploi permettra d'agréger correctement les résultats microéconomiques de réduction du temps de travail.

L'arbitrage entre temps libre et salaire

L'allocation des gains de productivité entre temps libre et salaire a évolué au cours du temps. Pendant le XIX^{ème} siècle et jusqu'aux années 1920, l'arbitrage a nettement favorisé l'accroissement du temps libre, et ce principalement pour des motifs de santé. Depuis le milieu des années 1920, l'intérêt pour le temps libre a été plus sporadique et mêlé généralement à d'autres revendications en matière de salaire ou de protection de l'emploi.

Toute évaluation des effets d'une politique de réduction du temps de travail, surtout si elle présente un caractère non-contraignant, comme dans le cas de la proposition Rocard, nécessite d'appréhender le mieux possible le choix des salariés en matière d'arbitrage entre temps libre et salaire. Les résultats d'enquêtes peuvent donner un éclairage à ce sujet. D'après une enquête publiée par la Commission Européenne (1991), à salaire horaire inchangé 28% des salariés belges souhaiteraient travailler moins tandis que 43% préféreraient le *status quo*. A la question de savoir si lors de la prochaine convention collective ils préfèrent une augmentation de salaire ou une réduction du temps de travail, 50% des salariés marquent leur préférence pour l'augmentation salariale et 29% pour la réduction du temps de travail.

Deux enquêtes récentes menées en France auprès des salariés respectivement de la Métallurgie et de la Chimie (Voir Boulin *et al.*, 1996) permettent de dégager les conclusions suivantes:

- en cas de réduction du temps de travail, les salariés acceptent d'autant plus une réduction de leur propre pouvoir d'achat que leur salaire est élevé.
- pour les catégories salariales les plus faibles une très large majorité de salariés rejettent l'hypothèse d'une baisse de leur revenu.

La modalité retenue dans la présente étude en matière d'arbitrage entre temps libre et revenu présente ces caractéristiques puisque les salariés en dessous du salaire critique ne subissent pas de baisse de salaire, tandis que pour les autres catégories la compensation salariale est d'autant moins forte que le salaire augmente.

Comme le montre une enquête menée en Suède à la fin des années '80 (citée par Anxo, 1996), la diversité des préférences individuelles en matière d'aménagement-réduction du temps milite pour une approche de flexibilité négociée répondant aux aspirations des salariés. La proposition Rocard permet, par son caractère individuel, d'adapter les modalités de réduction du temps de travail (réduction sur base journalière, hebdomadaire, congés supplémentaires...) aux souhaits des salariés - du moins si ceux-ci disposent d'un certain pouvoir de négociation - et aux besoins de l'entreprise.

Deux tranches salariales sont retirées de l'analyse :

- la première, qui regroupe les formes atypiques d'emploi et les erreurs statistiques,
- la dernière, qui regroupe les plus hauts salaires (au-delà 130 680 FB bruts mensuels).

Une analyse des données sectorielles montre que l'application de la Proposition Rocard aura des impacts sectoriels fort différents (voir Bréchet, 1997).

Paramétrage du modèle

Le paramétrage consiste d'une part, à déterminer les taux de cotisations patronales sur chacune des classes salariales dans chacun des secteurs et, d'autre part, à adopter une valeur pour le forfait prévu dans la Proposition Rocard.

- les taux de cotisations patronales : un paramétrage précis du modèle passe par une détermination des taux de cotisations patronales à la Sécurité sociale pour chacune des classes de salaires. Ce paramètre est important dans la mesure où il influence directement le coût salarial et, donc, le caractère incitatif du forfait pour chacun des niveaux de salaire. À chaque niveau de salaire est associé un taux de cotisation patronale spécifique. Ceci permet de prendre en considération de manière explicite les mesures bas salaires actuellement en vigueur sur les tranches allant de 33 000 à 60 000 FB. Les taux de salaires ne bénéficiant d'aucune réduction de charges se voient appliqués un taux implicite calculé de telle sorte que le taux moyen de cotisation dans le secteur soit compatible avec les données observées. Chaque secteur dispose donc d'un taux de cotisations moyen spécifique et prend en compte, sur sa distribution de salaires, les mesures de réduction de cotisations bas salaires en vigueur³.
- la valeur du forfait prévue dans la Proposition Rocard soulève quelques difficultés de transcription dans le cas d'une application en Belgique. Jusqu'ici, nous avons travaillé avec une valeur indicative, résultat d'une simple multiplication par le taux de change (soit une réduction de charges de 42 FB par heure sur les 32 premières heures et une augmentation de 224 FB pour les heures restantes). Il s'est révélé que la valeur obtenue était très faible par rapport au coût salarial moyen en Belgique, ce qui se reflète par un salaire critique extrêmement faible (de l'ordre de 28 000 FB) et, par conséquent, un "public" potentiellement intéressé par la mesure très peu nombreux. Il est apparu logique de respecter l'esprit de la mesure en déterminant un forfait tel que le salaire critique soit situé au niveau du salaire moyen interprofessionnel de 1994 (environ 42 000 FB) : en France, le forfait est tel que le salaire critique est situé au niveau du SMIC (d'après l'analyse de Timbeau, 1997). La mesure se traduit donc par une incitation absolue à la réduction du temps de travail pour ceux qui se situent en dessous du salaire moyen interprofessionnel, puis exige une réduction de revenu pour les salaires supérieurs. Le modèle microéconomique a été utilisé pour calculer le montant de la réduction forfaitaire ; celle-ci se présente de la manière suivante :

- 58 FB	pour les heures entre 0 et 32 (inclus)
+ 309,33 FB	pour les heures entre 32 et 38
- la durée moyenne du temps de travail de référence est fixée à 38 heures par semaine. Ceci correspond à la durée effective moyenne en vigueur dans les

3. Nous nous sommes limités ici à prendre en compte les réductions spécifiques aux bas salaires et non pas l'ensemble des mesures de réduction des cotisations.

secteurs marchands, en ce compris les heures supplémentaires. Les différences sectorielles de durée effective ne sont pas prises en compte.

- le modèle suppose que les réductions de temps de travail convenues se répercutent pleinement sur la durée effective du travail.

Résultats des simulations microéconomiques

Inévitablement, les résultats des simulations réalisées avec le modèle microéconomique sont extrêmement détaillés. Les tableaux présentés dans les pages suivantes exposent, pour chacun des six secteurs considérés, les effets de la Proposition Rocard⁴ sur un échantillon de classes salariales. Sur les 120 classes simulées, 17 sont présentées par saut de 5 classes, de la classe 30 (salaire brut mensuel de 33 458 FB) à la classe 110 (salaire brut mensuel de 119 858 FB).

La lecture de ces tableaux est à mener à l'instar de la simulation technique réalisée dans la section précédente. Les conclusions suivantes peuvent être formulées :

- le niveau du salaire critique varie d'un secteur à l'autre en fonction de l'importance du coin parafiscal ; ce salaire se situe dans la classe 32 pour le secteur de la construction, dans la classe 35 pour les secteurs du transport et des biens de consommation, dans la classe 36 pour les biens intermédiaires et les biens d'équipement et dans la classe 40 dans les services marchands.
- la réduction des charges patronales est très importante sur les salaires les plus bas (-65 % en moyenne sur la classe 30), mais s'érode rapidement au fur et à mesure que le salaire s'accroît. Dans le secteur des services, les cotisations actuellement payées sur les bas salaires sont inférieures au forfait accordé par la Proposition Rocard pour un passage à 32 heures, et ce quasiment jusqu'au niveau du salaire critique. Il conviendra donc d'adopter une règle supplémentaire imposant des taux de cotisation non négatifs.
- le temps de travail passe de 38 à 32 heures pour les salariés situés sous le salaire critique, puis il s'élève graduellement, sous respect de la double contrainte de coût par unité produite inchangé et d'une perte de revenu consentie de 1 %, jusqu'à 37 heures 25 minutes environ.

4. Sur base des paramètres explicités à la page précédente et avec les hypothèses d'une élasticité des gains de productivité de 0,1 et d'une perte de revenu brut de 1% au-delà du salaire critique.

TABEAU 3 Résultats microéconomiques : secteur des biens intermédiaires

Classe	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110
Salaire brut mensuel	33458	38858	44258	49658	55058	60458	65858	71258	76658	82058	87458	92858	98258	103658	109058	114458	119858
Durée hebdomadaire de référence	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00
Nouvelle durée hebdomadaire	32.00	32.00	34.91	36.51	36.82	36.98	37.09	37.16	37.21	37.26	37.29	37.32	37.34	37.36	37.37	37.39	37.40
Réduction temps de travail (en %)	-15.79	-15.79	-8.13	-3.92	-3.12	-2.68	-2.41	-2.21	-2.07	-1.96	-1.87	-1.80	-1.74	-1.69	-1.65	-1.61	-1.58
Salaire horaire (diff. en %)	18.75	18.75	7.77	3.03	2.18	1.73	1.44	1.24	1.09	0.97	0.88	0.81	0.75	0.70	0.66	0.62	0.59
Taux de compensation	1.00	1.00	0.88	0.75	0.68	0.63	0.59	0.55	0.52	0.49	0.47	0.45	0.43	0.41	0.39	0.38	0.37
Revenu brut (diff. en %)	0.00	0.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00
Forfait Proposition Rocard (FB/mois)	-7424	-7424	-3826	-1841	-1465	-1262	-1131	-1039	-971	-919	-878	-844	-817	-793	-773	-756	-741
Taux de CSE (diff. en pt)	-22.19	-19.11	-8.38	-3.28	-2.22	-1.64	-1.26	-1.00	-0.81	-0.66	-0.54	-0.45	-0.37	-0.30	-0.25	-0.20	-0.15
Taux de CSE (diff. en %)	-72.99	-62.85	-23.73	-7.13	-4.75	-3.51	-2.71	-2.15	-1.73	-1.41	-1.16	-0.96	-0.79	-0.65	-0.52	-0.42	-0.33
Hypothèse de gain de productivité (%)	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Productivité (diff. en %)	1.58	1.58	0.81	0.39	0.31	0.27	0.24	0.22	0.21	0.20	0.19	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Charges patronales (diff. en %)	-72.99	-62.85	-25.49	-9.06	-6.70	-5.47	-4.68	-4.12	-3.72	-3.40	-3.15	-2.95	-2.78	-2.64	-2.52	-2.42	-2.33
Coût salarial par tête (diff. en %)	-17.02	-14.65	-7.39	-3.54	-2.81	-2.42	-2.17	-1.99	-1.86	-1.76	-1.68	-1.62	-1.57	-1.52	-1.48	-1.45	-1.42
Coût horaire (diff. en %)	-1.46	1.35	0.81	0.39	0.31	0.27	0.24	0.22	0.21	0.20	0.19	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Coût horaire par unité (diff. en %)	-3.04	-0.23	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABEAU 4 Résultats microéconomiques : secteur des biens d'équipement

Classe	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110
Salaire brut mensuel	33458	38858	44258	49658	55058	60458	65858	71258	76658	82058	87458	92858	98258	103658	109058	114458	119858
Durée hebdomadaire de référence	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00
Nouvelle durée hebdomadaire	32.00	32.00	35.10	36.51	36.84	37.00	37.10	37.17	37.22	37.26	37.30	37.32	37.34	37.36	37.38	37.39	37.40
Réduction temps de travail (en %)	-15.79	-15.79	-7.63	-3.92	-3.06	-2.64	-2.38	-2.19	-2.05	-1.94	-1.85	-1.78	-1.73	-1.68	-1.64	-1.60	-1.57
Salaire horaire (diff. en %)	18.75	18.75	7.18	3.03	2.12	1.69	1.41	1.21	1.07	0.96	0.87	0.80	0.74	0.69	0.65	0.61	0.58
Taux de compensation	1.00	1.00	0.87	0.75	0.68	0.62	0.58	0.55	0.51	0.49	0.46	0.44	0.42	0.41	0.39	0.38	0.36
Revenu brut (diff. en %)	0.00	0.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00
Forfait Proposition Rocard (FB/mois)	-7424	-7424	-3589	-1841	-1436	-1243	-1116	-1028	-962	-911	-871	-839	-811	-789	-769	-752	-738
Taux de CSE (diff. en pt)	-22.19	-19.11	-7.82	-3.28	-2.15	-1.59	-1.23	-0.97	-0.78	-0.63	-0.52	-0.42	-0.35	-0.28	-0.22	-0.18	-0.13
Taux de CSE (diff. en %)	-69.56	-59.89	-21.25	-7.13	-4.45	-3.29	-2.54	-2.01	-1.62	-1.31	-1.07	-0.88	-0.72	-0.58	-0.47	-0.37	-0.28
Hypothèse de gain de productivité (%)	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Productivité (diff. en %)	1.58	1.58	0.76	0.39	0.31	0.26	0.24	0.22	0.20	0.19	0.19	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Charges patronales (diff. en %)	-69.56	-59.89	-23.04	-9.06	-6.40	-5.26	-4.51	-3.99	-3.60	-3.30	-3.06	-2.87	-2.71	-2.58	-2.46	-2.36	-2.27
Coût salarial par tête (diff. en %)	-16.82	-14.48	-6.93	-3.54	-2.76	-2.39	-2.14	-1.97	-1.85	-1.75	-1.67	-1.61	-1.56	-1.51	-1.48	-1.44	-1.42
Coût horaire (diff. en %)	-1.23	1.55	0.76	0.39	0.31	0.26	0.24	0.22	0.20	0.19	0.19	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Coût horaire par unité (diff. en %)	-2.81	-0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABLEAU 5 Résultats microéconomiques : secteur des biens de consommation

Classe	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110
Salaire brut mensuel	33458	38858	44258	49658	55058	60458	65858	71258	76658	82058	87458	92858	98258	103658	109058	114458	119858
Durée hebdomadaire de référence	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00
Nouvelle durée hebdomadaire	32.00	32.00	35.15	36.49	36.85	37.00	37.10	37.17	37.23	37.27	37.30	37.32	37.35	37.36	37.38	37.39	37.40
Réduction temps de travail (en %)	-15.79	-15.79	-7.51	-3.96	-3.03	-2.63	-2.36	-2.18	-2.04	-1.93	-1.85	-1.78	-1.72	-1.67	-1.63	-1.60	-1.57
Salaire horaire (diff. en %)	18.75	18.75	7.04	3.09	2.09	1.67	1.39	1.20	1.06	0.95	0.86	0.79	0.73	0.69	0.64	0.61	0.58
Taux de compensation	1.00	1.00	0.87	0.75	0.67	0.62	0.58	0.54	0.51	0.48	0.46	0.44	0.42	0.40	0.39	0.38	0.36
Revenu brut (diff. en %)	0.00	0.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00
Forfait Proposition Rocard (FB/mois)	-7424	-7424	-3531	-1863	-1424	-1234	-1110	-1023	-958	-908	-868	-836	-809	-787	-767	-751	-736
Taux de CSE (diff. en pt)	-22.19	31.06	-7.68	-3.33	-2.12	-1.57	-1.21	-0.95	-0.77	-0.62	-0.51	-0.41	-0.34	-0.27	-0.22	-0.17	-0.13
Taux de CSE (diff. en %)	-68.70	-59.15	-20.66	-7.36	-4.31	-3.19	-2.46	-1.95	-1.56	-1.27	-1.03	-0.84	-0.69	-0.55	-0.44	-0.34	-0.25
Hypothèse de gain de productivité (%)	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Productivité (diff. en %)	1.58	1.58	0.75	0.40	0.30	0.26	0.24	0.22	0.20	0.19	0.18	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Coût horaire par unité (diff.en %)	-2.75	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00	-0.00
Coût salarial par tête (diff. en %)	-16.77	-14.44	-6.82	-3.58	-2.74	-2.37	-2.13	-1.96	-1.84	-1.74	-1.67	-1.60	-1.55	-1.51	-1.47	-1.44	-1.41
Coût horaire (diff. en %)	-1.17	1.58	0.75	0.40	0.30	0.26	0.24	0.22	0.20	0.19	0.18	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Coût horaire par unité (diff. en %)	-2.75	-0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABLEAU 6 Résultats microéconomiques : secteur du transport Résultats microéconomiques : secteur du transport

Classe	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110
Salaire brut mensuel	33458	38858	44258	49658	55058	60458	65858	71258	76658	82058	87458	92858	98258	103658	109058	114458	119858
Durée hebdomadaire de référence	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00
Nouvelle durée hebdomadaire	32.00	32.00	35.22	36.51	36.87	37.02	37.11	37.18	37.23	37.27	37.30	37.33	37.35	37.37	37.38	37.40	37.41
Réduction temps de travail (en %)	-15.79	-15.79	-7.30	-3.92	-2.97	-2.59	-2.33	-2.15	-2.02	-1.92	-1.83	-1.77	-1.71	-1.66	-1.62	-1.59	-1.56
Salaire horaire (diff. en %)	18.75	18.75	6.80	3.03	2.03	1.63	1.36	1.18	1.04	0.93	0.85	0.78	0.72	0.68	0.63	0.60	0.57
Taux de compensation	1.00	1.00	0.87	0.75	0.67	0.62	0.57	0.54	0.51	0.48	0.46	0.44	0.42	0.40	0.39	0.37	0.36
Revenu brut (diff. en %)	0.00	0.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00
Forfait Proposition Rocard (FB/mois)	-7424	-7424	-3435	-1841	-1397	-1216	-1096	-1012	-949	-901	-862	-830	-804	-782	-763	-747	-733
Taux de CSE (diff. en pt)	-22.19	-19.11	-7.46	-3.28	-2.05	-1.52	-1.17	-0.92	-0.74	-0.60	-0.48	-0.39	-0.31	-0.25	-0.19	-0.15	-0.11
Taux de CSE (diff. en %)	-67.24	-57.89	-19.68	-7.13	-4.04	-2.99	-2.31	-1.82	-1.46	-1.18	-0.95	-0.77	-0.62	-0.49	-0.38	-0.29	-0.21
Hypothèse de gain de productivité (%)	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Productivité (diff. en %)	1.58	1.58	0.73	0.39	0.30	0.26	0.23	0.22	0.20	0.19	0.18	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Charges patronales (diff. en %)	-67.24	-57.89	-21.48	-9.06	-6.00	-4.96	-4.28	-3.80	-3.44	-3.16	-2.94	-2.76	-2.61	-2.49	-2.38	-2.29	-2.21
Coût salarial par tête (diff. en %)	-16.68	-14.36	-6.63	-3.54	-2.68	-2.33	-2.10	-1.94	-1.82	-1.73	-1.65	-1.59	-1.54	-1.50	-1.46	-1.43	-1.41
Coût horaire (diff. en %)	-1.06	1.58	0.73	0.39	0.30	0.26	0.23	0.22	0.20	0.19	0.18	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.16
Coût horaire par unité (diff. en %)	-2.64	-0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABEAU 7 Résultats microéconomiques : secteur de la construction

Classe	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110
Salaire brut mensuel	33458	38858	44258	49658	55058	60458	65858	71258	76658	82058	87458	92858	98258	103658	109058	114458	119858
Durée hebdomadaire de référence	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00
Nouvelle durée hebdomadaire	32.00	32.89	36.03	36.74	36.98	37.10	37.17	37.23	37.27	37.30	37.33	37.35	37.37	37.39	37.40	37.41	37.42
Réduction temps de travail (en %)	-15.79	-13.45	-5.19	-3.32	-2.68	-2.38	-2.18	-2.03	-1.92	-1.83	-1.76	-1.70	-1.65	-1.61	-1.58	-1.55	-1.52
Salaire horaire (diff. en %)	18.75	14.39	4.42	2.40	1.73	1.41	1.20	1.05	0.94	0.85	0.77	0.71	0.66	0.62	0.59	0.55	0.53
Taux de compensation	1.00	0.93	0.81	0.70	0.63	0.58	0.54	0.51	0.48	0.46	0.43	0.41	0.40	0.38	0.37	0.36	0.34
Revenu brut (diff. en %)	0.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00
Forfait Proposition Rocard (FB/mois)	-7424	-6323	-2440	-1562	-1260	-1119	-1023	-954	-901	-860	-827	-800	-777	-758	-741	-727	-714
Taux de CSE (diff. en pt)	-22.19	-15.99	-5.07	-2.60	-1.69	-1.25	-0.95	-0.73	-0.57	-0.44	-0.34	-0.25	-0.18	-0.12	-0.07	-0.02	0.02
Taux de CSE (diff. en %)	-50.20	-36.18	-10.33	-4.54	-2.77	-2.04	-1.55	-1.20	-0.93	-0.72	-0.55	-0.41	-0.30	-0.20	-0.11	-0.04	0.03
Hypothèse de gain de productivité (%)	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Productivité (diff. en %)	1.58	1.34	0.52	0.33	0.27	0.24	0.22	0.20	0.19	0.18	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.15	0.15
Charges patronales (diff. en %)	-50.20	-37.82	-12.23	-6.50	-4.74	-4.02	-3.54	-3.19	-2.92	-2.71	-2.55	-2.41	-2.29	-2.19	-2.11	-2.04	-1.97
Coût salarial par tête (diff. en %)	-15.39	-12.29	-4.70	-3.00	-2.42	-2.15	-1.96	-1.83	-1.73	-1.65	-1.59	-1.53	-1.49	-1.45	-1.42	-1.39	-1.37
Coût horaire (diff. en %)	0.48	1.35	0.52	0.33	0.27	0.24	0.22	0.20	0.19	0.18	0.18	0.17	0.17	0.16	0.16	0.15	0.15
Coût horaire par unité (diff. en %)	-1.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

TABEAU 8 Résultats microéconomiques : secteur des services marchands

Classe	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110
Salaire brut mensuel	33458	38858	44258	49658	55058	60458	65858	71258	76658	82058	87458	92858	98258	103658	109058	114458	119858
Durée hebdomadaire de référence	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00	38.00
Nouvelle durée hebdomadaire	32.00	32.00	32.00	35.56	36.49	36.77	36.94	37.05	37.12	37.18	37.23	37.26	37.29	37.32	37.34	37.35	37.37
Réduction temps de travail (en %)	-15.79	-15.79	-15.79	-6.43	-3.98	-3.24	-2.80	-2.51	-2.31	-2.15	-2.04	-1.94	-1.86	-1.80	-1.75	-1.70	-1.66
Salaire horaire (diff. en %)	18.75	18.75	18.75	5.80	3.10	2.31	1.85	1.55	1.34	1.18	1.06	0.96	0.88	0.82	0.76	0.71	0.67
Taux de compensation	1.00	1.00	1.00	0.85	0.75	0.69	0.65	0.60	0.57	0.54	0.51	0.49	0.47	0.45	0.43	0.41	0.40
Revenu brut (diff. en %)	0.00	0.00	0.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00	-1.00
Forfait Proposition Rocard (FB/mois)	-7424	-7424	-7424	-3023	-1869	-1521	-1316	-1180	-1084	-1012	-957	-912	-876	-846	-821	-799	-781
Taux de CSE (diff. en pt)	-22.19	-19.11	-16.77	-5.89	-3.12	-2.23	-1.71	-1.36	-1.12	-0.93	-0.79	-0.68	-0.59	-0.51	-0.45	-0.39	-0.35
Taux de CSE (diff. en %)	-	-	-93.19	-22.55	-10.10	-7.22	-5.53	-4.41	-3.62	-3.03	-2.57	-2.21	-1.91	-1.66	-1.45	-1.28	-1.12
Hypothèse de gain de productivité (%)	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
Productivité (diff. en %)	1.58	1.58	1.58	0.64	0.40	0.32	0.28	0.25	0.23	0.22	0.20	0.19	0.19	0.18	0.17	0.17	0.17
Charges patronales (diff. en %)	-	-	-93.19	-24.32	-12.00	-9.15	-7.47	-6.37	-5.58	-5.00	-4.54	-4.18	-3.89	-3.65	-3.44	-3.26	-3.11
Coût salarial par tête (diff. en %)	-19.62	-16.89	-14.22	-5.83	-3.59	-2.92	-2.53	-2.27	-2.08	-1.94	-1.84	-1.75	-1.68	-1.62	-1.58	-1.53	-1.50
Coût horaire (diff. en %)	-4.55	-1.31	1.58	0.64	0.40	0.32	0.28	0.25	0.23	0.22	0.20	0.19	0.19	0.18	0.17	0.17	0.17
Coût horaire par unité (diff. en %)	-6.13	-2.89	-0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Agrégation des résultats microéconomiques

Le passage des résultats microéconomiques aux secteurs du modèle Hermès nécessite une agrégation prenant en compte la distribution de l'emploi au sein de chaque secteur. Les caractéristiques de ces distributions vont influencer l'impact de la proposition en matière de nouvelle durée du travail et réduction du coût salarial et permettre le passage de comportements individuels à des chiffreages sectoriels.

Les trois hypothèses suivantes ont été adoptées :

- la mesure n'est pas appliquée aux salariés rémunérés moins de 33 000 FB brut mensuels, ce qui correspond à la limite inférieure actuelle des mesures bas salaires ;
- la mesure n'est pas appliquée à la classe salariale la plus élevée de notre distribution, ce qui correspond à des rémunérations brutes mensuelles supérieures à 130 680 FB ;
- le montant du forfait ne peut excéder les cotisations patronales payées (cas des salaires les plus bas dans les services marchands).

La première hypothèse se justifie par le fait que ces catégories salariales regroupent des formes de travail que l'on peut considérer comme atypiques par rapport au fonctionnement normal du marché du travail (stages d'apprentissage, handicapés en ateliers protégés...). La seconde hypothèse illustre l'idée que les plus hauts salaires correspondent à des postes d'encadrement ou de direction, postes avec lesquels une réduction du temps de travail est difficilement compatible.

Les résultats de l'agrégation sont exposés dans le tableau 9⁵.

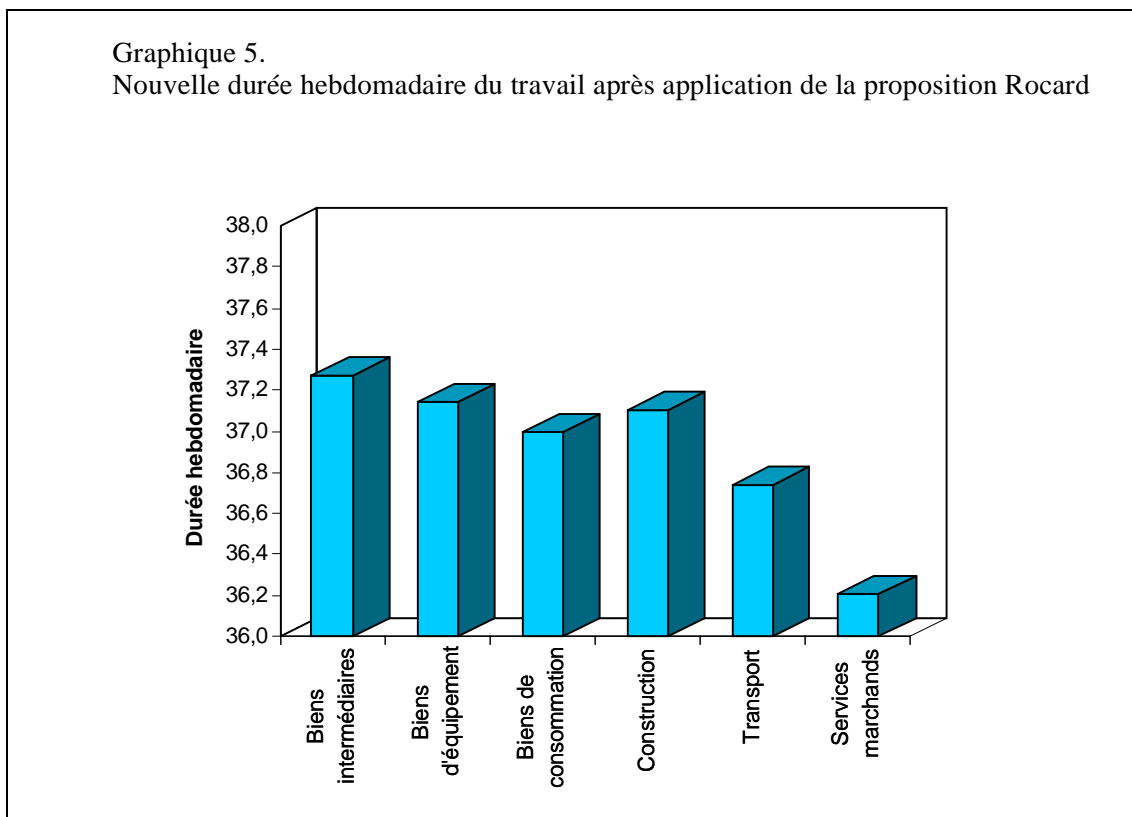
TABLEAU 9 Agrégation sectorielle des résultats microéconomiques

	Biens intermédiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	Construction	Transport	Services marchands
Nouvelle durée du travail	37.27	37.14	36.99	37.10	36.74	36.21
Réduction (diff. en %)	-1.91	-2.24	-2.65	-2.36	-3.32	-4.71
Coût salarial (diff. en %)	-0.001	0.000	-0.010	-0.001	-0.027	-0.184
Salaire brut (diff. en %)	-0.79	-0.93	-0.91	-0.90	-0.84	-0.97
Taux de compensation	0.58	0.59	0.66	0.62	0.75	0.79
Taux de cotisation (diff. en pt)	-1.36	-1.62	-2.23	-1.98	-3.30	-4.52

Ces chiffres révèlent des différences sectorielles assez marquées, en premier lieu concernant la réduction du temps de travail. Celle-ci est relativement faible dans les secteurs industriels mais plus importante dans les secteurs des services. L'his-

5. Rappelons que ces résultats sont obtenus pour une réduction forfaitaire de 58 FB par heure pour les 32 premières heures (et une augmentation de 309 FB par heure pour les heures au-delà) et avec les hypothèses d'une élasticité des gains de productivité de 0,1 et d'une perte de revenu brut de 1% au-delà du salaire critique.

togramme ci-dessous permet de visualiser, pour chaque secteur, les nouvelles durées hebdomadaires du temps de travail.



Ces différences sectorielles trouvent leur origine dans deux caractéristiques principales :

- la réduction sectorielle du temps de travail est exclusivement tributaire de deux traits microéconomiques : le niveau du salaire critique (déterminé par l'ampleur du coin fiscal) et la distribution de l'emploi sur les classes de salaires ; de ces deux caractéristiques résulte la proportion d'emploi qui passe à 32 heures, et cette proportion diffère nettement selon le secteur (*cf. infra*) ;
- le niveau des taux de cotisations patronales est également très variable d'un secteur à l'autre : plus ce taux est bas, plus le forfait - pour une réduction donnée du temps de travail - exerce un effet important sur le coût salarial ; c'est par exemple le cas des services marchands .

Il faut garder en mémoire que les résultats sectoriels représentent l'agrégation des résultats microéconomiques, autrement dit qu'ils sont en grande partie déterminés par les distributions salariales de chaque secteur, quels que soient les résultats du modèle microéconomique. L'analyse des résultats sectoriels est facilitée par la lecture du tableau 10 qui synthétise quelques-uns des traits structurels des résultats microéconomiques marquant fortement les données sectorielles.

TABLEAU 10 Quelques caractéristiques structurelles des résultats microéconomiques

	Biens intermédiaires	Biens d'équipement	Biens de consommation	Construction	Transport	Services marchands
% de l'emploi qui ne réduit pas son temps de travail, dont:	18.1	8.6	16.7	15.2	18.9	23.3
- salaires < 33 000 FB	28.3	58.4	75.8	75.5	67.9	77.9
- salaires > 130 000 FB	71.7	41.6	24.2	24.5	32.1	22.1
% de l'emploi qui passe à 32 heures	0.1	0.2	1.1	0.3	3.6	8.5
baisse moyenne du coût salarial des salariés passant à 32 heures	-1.2	-0.8	-0.8	-0.3	-0.7	-1.7

On constate, en premier lieu, que la proportion de l'emploi ne réduisant pas du tout son temps de travail (classes exclues de la mesure conformément aux hypothèses retenues) passe de 14 % en moyenne dans les trois secteurs manufacturiers à plus de 23 % dans les services marchands. Plus intéressant, on constate que parmi ceux-ci, 54 % sont des 'très bas salaires' dans les secteurs manufacturiers contre près de 78 % dans les services marchands. Ceci reflète directement les distributions de l'emploi sur l'échelle des salaires, les services marchands se distinguant par une proportion importante de rémunérations extrêmement basses.

La proportion sectorielle de l'emploi passant à 32 heures, particulièrement élevée dans les services (8,5 %) et le transport (3,6 %), est tenue dans les autres secteurs (1,1 % dans les biens de consommation et moins de 0,3 % dans les autres secteurs). Seuls ces emplois se caractérisent par une baisse du coût salarial par unité produite : ceci explique donc les résultats sectoriels en termes de coût, mais également la réduction moyenne du temps de travail (pour rappel, au-delà du salaire critique, le profil de réduction individuel du temps de travail est nécessairement le même dans tous les secteurs). De son côté, la proportion des salaires supérieurs au salaire critique explique la réduction moyenne du salaire brut dans chaque secteur, puisque ce salaire brut est réduit, par hypothèse, de 1 % pour chacun de ces salariés et qu'il ne bouge pas pour les autres.

Les créations d'emploi

Le premier effet sur l'emploi d'une réduction du temps de travail est l'effet de partage. Celui-ci implique, toutes autres choses étant égales par ailleurs, que l'entreprise, pour maintenir constant le nombre total d'heures nécessaires à sa production, devra engager un nombre de travailleurs inversement proportionnel à la variation du temps de travail. Toutefois, cet effet sera affaibli par des gains de productivité horaire du travail induits par la réduction du temps de travail.

Les créations d'emploi seront ensuite influencées par les effets induits macro-sectoriels liés aux réductions de charges patronales et à la modification des conditions de prix et de demande. L'ensemble de ces éléments sera pris en considération dans l'évaluation macroéconomique réalisée avec le modèle Hermès dans la partie suivante.

4

Résultats macroéconomiques

L'analyse macroéconomique nécessite, en premier lieu, de prendre en considération les effets de la proposition Rocard pour les salariés à temps plein (*cf.* partie précédente), mais également pour les salariés à temps partiel, ce qui fera l'objet d'une première section. L'agrégation de ces résultats est présentée dans une seconde section, tandis qu'à la section suivante on décrit la dynamique de mise en oeuvre du dispositif. La simulation macroéconomique, réalisée avec le modèle Hermès, est exposée dans la dernière section.

A. Evaluation de l'impact sur le travail à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, qui travaillent déjà à une durée inférieure ou égale à 32 heures¹, le dispositif aura un impact maximal sur la baisse du salaire coût (soit 58 FB par heure, quelle que soit la durée du temps de travail). Le dispositif s'apparente donc dans ce cas à une mesure "classique" de réduction forfaitaire de cotisations sociales employeurs. L'impact (en pour-cent) du forfait Rocard sur le coût salarial horaire des travailleurs à temps partiel ne dépendra que du niveau initial de ce coût.

Toutefois, on peut imaginer que la hausse du salaire horaire des travailleurs à temps plein consécutive à la réduction du temps de travail va se répercuter, par "effet de contagion", sur le salaire horaire des travailleurs à temps partiel. On suppose donc que le salaire horaire de travailleurs à temps partiel s'aligne sur la hausse moyenne par secteur du salaire horaire de travailleurs à temps plein. Ceci va avoir pour conséquence de réduire l'impact du dispositif sur le coût salarial.

Le tableau ci-dessous donne, pour chacun des secteurs, l'effet de la réduction forfaitaire et de la hausse du salaire horaire brut sur le coût salarial horaire des travailleurs à temps partiel. Cette baisse est plus importante que dans le cas du travail à temps plein puisque le forfait Rocard est ici maximal pour tous les travailleurs. L'impact plus prononcé sur le taux de CSE dans la construction et les services s'explique par des niveaux de salaire horaire brut plus faibles que dans l'industrie.

1. Par manque d'information sur la distribution du temps partiel selon la durée du travail, nous supposons que tous les travailleurs à temps partiel existants travaillent moins de 33 heures par semaine.

TABLEAU 11 Effets du forfait sur le coût du travail à temps partiel

Secteur Hermès	Taux de CSE (diff. en pt)	Salaire horaire brut (diff. en %)	Coût salarial horaire (diff. en %)
Biens intermédiaires	- 7,05	1,13	- 3,73
Biens d'équipement	- 7,15	1,34	- 3,55
Biens de consommation	- 6,59	1,78	- 2,74
Construction	- 11,42	1,49	- 5,73
Transports et communications	- 9,83	2,58	- 4,18
Autres services marchands	- 8,68	3,94	- 3,03

B. Effets sectoriels *ex ante* du dispositif

Pour obtenir l'effet global de la mesure appliquée à la fois aux salariés à temps plein et à temps partiel, il est nécessaire de pondérer les effets pour les deux catégories par l'importance relative de ces deux formes d'emploi dans le total des heures prestées. Ainsi, on observe que pour l'industrie manufacturière et la construction, où le temps partiel ne représente qu'une part très restreinte du volume de travail (respectivement 2,5 % et 2 %)², la baisse du coût salarial unitaire est très faible. Pour les "Transport et communications" et surtout les "Autres services marchands" où le travail à temps partiel représente une part plus importante du volume total (respectivement 3 % et 17 %), la baisse du coût salarial unitaire est plus conséquente. Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-dessous, le dispositif Rocard permettrait *ex ante*, pour l'ensemble du secteur marchand, de réduire la durée du temps de travail de 3,2 %, d'augmenter l'emploi salarié de 3,0 % grâce à l'effet de partage, tandis que le salaire brut par tête et le coût salarial unitaire baisseraient de 0,4 %.

TABLEAU 12 Effets sectoriels *ex ante*
(écarts en pour-cent par rapport au scénario de référence)

Secteur Hermès	Durée du temps de travail	Emploi salarié	Salaire brut par tête	Coût salarial unitaire
Biens intermédiaires	- 1,86	1,70	- 0,75	- 0,10
Biens d'équipement	- 2,20	2,01	- 0,88	- 0,09
Biens de consommation	- 2,59	2,40	- 0,85	- 0,08
Construction	- 2,31	2,13	- 0,85	- 0,12
Transports et communications	- 3,22	2,99	- 0,72	- 0,16
Autres services marchands	- 3,90	3,67	- 0,12	- 0,64
Total secteur marchand	- 3,17	2,95	- 0,42	- 0,37

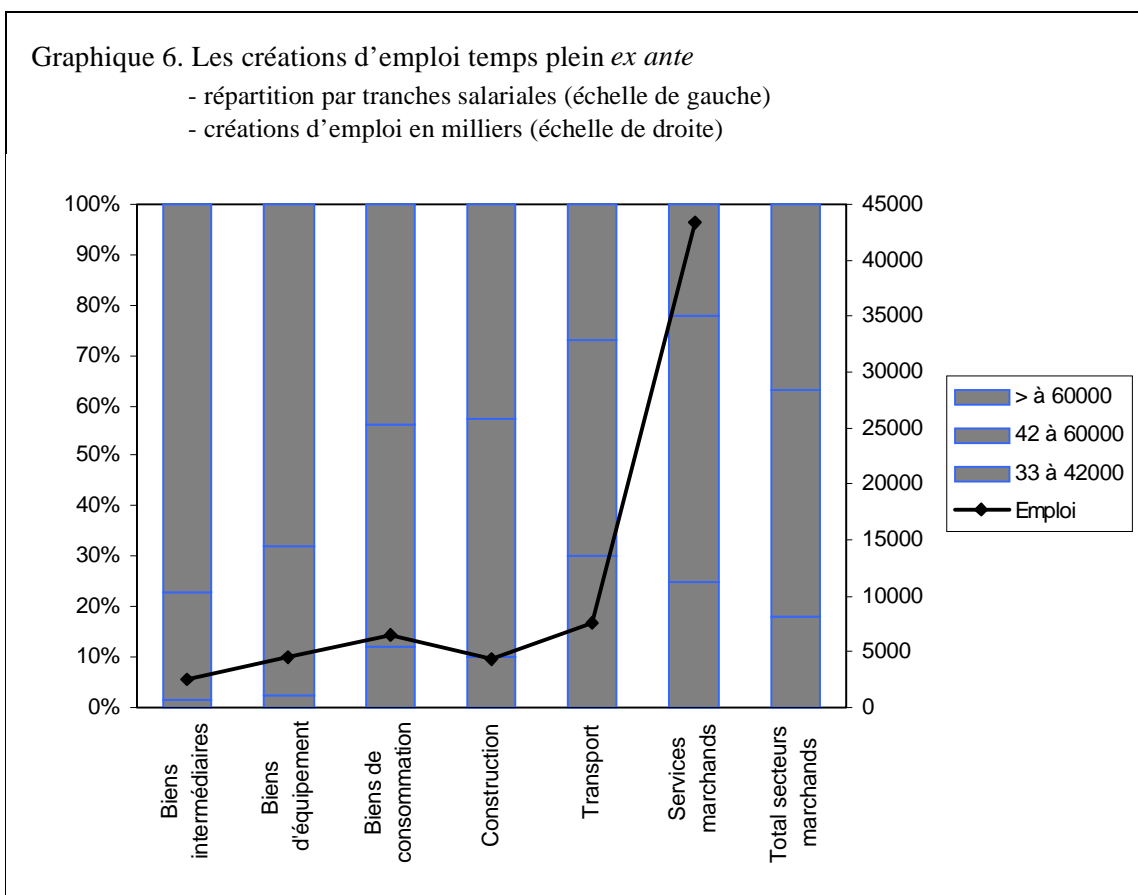
Les créations d'emploi inhérentes à l'effet de partage peuvent être décomposées par classes salariales, sur base des résultats fournis par le modèle microéconomi-

2. Calculé sur base des données pour 1996.

que. Le graphique 6 montre la répartition de ces créations d’emploi *ex ante* entre trois grandes catégories de salaires pour chaque secteur Hermès.

Trois tranches salariales sont distinguées dans le graphique. Les deux premières correspondent aux tranches sur lesquelles les mesures bas salaires sont actuellement en vigueur (de 33 000 à 60 000 FB brut mensuels) avec une distinction opérée au niveau du revenu minimum (42 000 FB). La troisième tranche regroupe l’ensemble des autres salariés (soit au-delà de 60 000 FB). La dernière colonne présente le résultat pour l’ensemble des secteurs marchands.

On constate immédiatement que, dans l’ensemble de l’économie, près des deux tiers des créations d’emplois temps plein bénéficient aux salariés rémunérés entre 33 000 et 60 000 FB. Parmi ces deux tiers, la partie allant aux salaires inférieurs au salaire minimum, bien que non négligeable, reste modérée (18 % du total) ; pour rappel, ces salariés sont les seuls à passer aux 32 heures hebdomadaires avec compensation salariale intégrale. Pour les plus hauts salaires, la réduction du temps de travail est faible et, en dépit de leur nombre, leur contribution aux créations d’emplois demeure relativement modeste (environ 36 %).



Une hiérarchie très claire apparaît entre les secteurs. La contribution des emplois bas salaires atteint à peine 30 % dans les secteurs des biens intermédiaires et des biens d’équipement, avec une part quasi-nulle pour les salaires inférieurs au salaire minimum. Les biens de consommation et la construction offrent également peu d’emplois aux plus bas salaires (autour de 10 %), mais la contribution des salaires entre 42 000 et 60 000 FB devient très importante (près de 50 %, contre

moins de 30 % dans les deux secteurs précédents). Les deux derniers secteurs (transport et services marchands) se distinguent quant à eux à la fois par une part importante dévolue aux très bas salaires (près de 30 %) et une part faible dévolue aux hauts salaires (24 % environ).

C. Un recours progressif au dispositif

La dynamique de mise en oeuvre

On peut supposer que la mise en oeuvre de la mesure pour les travailleurs à temps plein se fasse graduellement puisqu'elle implique à la fois une renégociation individuelle des contrats de travail et une réorganisation du travail au sein de chaque entreprise. En l'absence d'information précise sur la vitesse de développement du dispositif, nous reprenons l'hypothèse de Timbeau (1997) d'une montée en charge étalée sur quatre années.

Pour les travailleurs à temps partiel, néanmoins, les réductions de charges vont s'appliquer totalement dès la première année, alors que leur salaire horaire n'augmentera que graduellement avec la hausse du salaire horaire des travailleurs à temps plein. Ainsi, la réduction moyenne du temps de travail pour l'ensemble du secteur marchand ne sera *ex ante* que de 0,8 % la première année alors que la baisse du coût salarial unitaire sera de 0,6 %.

Enfin, remarquons que dans les résultats temporels présentés ci-après le forfait Rocard, calibré sur base des données de 1994, est adapté en fonction de l'évolution du salaire horaire nominal.

Effets budgétaires ex ante

La dynamique décrite ci-dessus a bien entendu des répercussions sur l'évolution dans le temps du coût de la mesure pour la Sécurité sociale. Comme le montre le tableau ci-après, la première année plus de 60 % des 35 milliards de réductions de CSE bénéficient au travail à temps partiel. Après quatre ans, avec l'utilisation progressive du dispositif par les travailleurs à temps plein, cette part ne représente plus qu'un quart du total.

À cet horizon, et sans tenir compte des effets de bouclage macroéconomique, le coût budgétaire de la proposition Rocard s'élèverait à 88 milliards de francs courants, soit l'équivalent d'un peu moins de 0,9 % du PIB.

Au niveau sectoriel on constate que c'est essentiellement le secteur des "Autres services marchands" qui bénéficie des réductions de cotisations patronales, à la fois pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.

TABEAU 13 Effet *ex ante* sur les cotisations sociales employeurs
(différences en milliards par rapport au scénario de référence)

Secteur Hermès	Temps plein		Temps partiel		Total	
	<i>t</i>	<i>t+3</i>	<i>t</i>	<i>t+3</i>	<i>t</i>	<i>t+3</i>
Biens intermédiaires	- 0,4	- 1,8	- 0,3	- 0,4	- 0,7	- 2,2
Biens d'équipement	- 0,7	- 3,2	- 0,4	- 0,5	- 1,1	- 3,7
Biens de consommation	- 0,9	- 4,0	- 0,4	- 0,4	- 1,3	- 4,4
Construction	- 0,5	- 2,6	- 0,4	- 0,4	- 0,9	- 3,0
Transports et communications	- 1,3	- 6,5	- 0,8	- 0,8	- 2,1	- 7,3
Autres services marchands	- 9,6	- 46,6	- 19,0	- 21,2	- 28,6	- 67,8
Total secteur marchand	- 13,4	- 64,7	- 21,3	- 23,7	- 34,7	- 88,4

Signalons que contrairement à l'étude de Timbeau, *op.cit.*, sur l'évaluation pour la France de la mesure Rocard, nous n'avons pas tenu compte ici d'une éventuelle utilisation frauduleuse du dispositif qui viendrait alourdir le coût pour la Sécurité sociale. D'après Timbeau, comme la mesure Rocard s'applique individuellement et qu'il n'y a pas de contrainte en matière d'embauche compensatoire, le salarié et l'employeur pourraient d'un commun accord, surtout dans des entreprises de petite taille où les syndicats sont absents, réduire l'horaire contractuel sans modifier pour autant la durée effective du temps de travail. La réduction de charges patronales ainsi obtenue pourrait être répartie entre employeur et salarié, garantissant ainsi leur collusion.

D. Résultats de la simulation macroéconomique

Remarques préliminaires

L'évaluation d'un dispositif comme celui proposé par Rocard à l'aide d'un modèle macroéconomique comme Hermès est un exercice délicat³. En effet, alors que dans le modèle le facteur de production travail est considéré comme homogène c'est-à-dire qu'il reproduit les caractéristiques moyennes de l'emploi, le dispositif Rocard a, comme nous l'avons développé dans les chapitres précédents, des effets différenciés sur l'emploi à temps partiel et à temps plein, de même qu'à l'intérieur de cette dernière catégorie en fonction du niveau de salaire. Les résultats de simulation présentés ci-après ont donc certaines limites :

- ils ne prennent pas en compte l'effet spécifique que pourrait avoir la baisse du coût salarial des bas salaires. En d'autres termes, il est fait l'hypothèse que l'élasticité-coût du travail de cette catégorie de main-d'oeuvre est identique à celle des autres catégories. Même si le Bureau fédéral du Plan a dans un passé récent développé une méthodologie permettant de modéliser des comportements différenciés⁴, la complexité de celle-ci permet difficilement de la combiner avec la méthodologie de RTT ;
- ils ne prennent pas en compte l'effet incitatif que la mesure pourrait avoir sur le développement du travail à temps partiel. En d'autres mots, les réductions

3. Pour une présentation générale de la méthodologie utilisée pour simuler des politiques de RTT à l'aide du modèle Hermès voir Lebrun et Masure, *op.cit.*

4. Voir Bossier *et al.*, 1995.

de cotisations patronales dont bénéficient les employeurs utilisant de la main-d'oeuvre à temps partiel ne jouent dans le modèle que par l'intermédiaire d'une réduction du coût moyen du travail, mais n'ont pas pour effet d'augmenter la proportion de travailleurs à temps partiel.

Enfin, par rapport aux propriétés économétriques du modèle une modification a été apportée. Dans les équations de salaires, la croissance de ceux-ci est influencée, entre autres, par le niveau du chômage : une baisse de celui-ci implique des tensions sur le marché du travail et donc une hausse des salaires. Cet effet a été neutralisé dans la présente simulation dans l'industrie et la construction (où les effets de tension sont "traditionnellement" les plus importants en Belgique) pour la raison suivante : l'évaluation des créations d'emploi *ex ante* (voir ci-dessus) montre que ces créations sont principalement concentrées, d'une part dans le secteur des services, d'autre part sur les catégories de travailleurs les moins qualifiés. Ceci devrait donc limiter les tensions susceptibles d'apparaître dans l'industrie et la construction. De plus, même si la baisse du chômage a des effets sur le segment du marché du travail auquel s'adressent l'industrie et la construction, une application stricte de la norme salariale prévue par la "Loi relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde de la compétitivité" devrait éviter tout dérapage salarial en dehors des hausses prévues par le dispositif Rocard. Toutefois, pour le lecteur intéressé, nous présentons également, à la section suivante, les résultats à moyen terme obtenus en laissant jouer librement les effets de tension comme ils ressortent des estimations économétriques.

Analyse des résultats

Le dispositif Rocard a pour effet d'accroître l'emploi par le biais de trois canaux. Le premier, présenté dans l'analyse *ex ante*, découle de l'effet de partage suite à la réduction progressive du temps de travail au cours des quatre premières années. Le deuxième est la conséquence de la baisse du coût du travail, surtout en début de période, qui induit un mouvement de substitution en faveur de ce facteur et au détriment du facteur capital. Enfin, la mesure permet, puisqu'elle assure un transfert de revenus en faveur des ménages et des entreprises, une certaine relance de l'activité économique. Ces deux derniers facteurs expliquent pourquoi l'accroissement de l'emploi salarié *ex post* est supérieur à celui *ex ante* (3,3 % contre 3,0 % après quatre ans). Les résultats sont exposés dans le tableau ci-dessous.

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

	avec modération des effets de tension sur les salaires			sans modération des effets de tension sur les salaires
	t	t+3	t+6	t+6
PIB en volume	0,13	0,19	0,14	0,00
Consommation privée en volume	0,15	0,54	0,65	0,67
FBCF en volume	0,20	0,15	- 0,04	- 0,23
Exportations en volume	0,04	0,03	0,02	- 0,14
Importations en volume	0,07	0,21	0,23	0,15
Prix				
Déflateur de la consommation privée	- 0,12	0,01	0,10	0,19
Déflateur des exportations	- 0,06	- 0,02	- 0,01	0,13
Déflateur du PIB	- 0,15	0,03	0,14	0,42
Emploi et coût (secteur marchand)				
Durée du temps de travail	- 0,78	- 3,17	- 3,16	- 3,17
Emploi salarié	0,92	3,29	3,29	3,07
Salaire brut réel par tête	- 0,08	- 0,42	- 0,42	0,19
Productivité horaire	0,03	0,20	0,14	0,20
Coût salarial unitaire	- 0,63	- 0,27	- 0,12	0,56
Emploi total				
- en pour-cent	0,62	2,06	2,06	1,91
- en milliers	23,0	77,9	79,0	73,2
Revenus				
Revenu disponible réel	0,29	0,69	0,74	0,76
Excédents bruts d'exploitation des entreprises (en pour-cent du PIB)	0,86	0,60	0,49	- 0,13
Emploi salarié sectoriel				
Industrie manufacturière	0,60	2,23	2,19	1,66
Construction	0,68	2,29	2,18	2,03
Services marchands	1,14	4,00	4,04	3,94
Capacité (+) ou besoin (-) de financement des administrations publiques				
- en milliards	- 20,4	- 47,1	- 60,1	- 50,3
- en pour-cent du PIB ^a	- 0,23	- 0,46	- 0,52	- 0,43
Balance extérieure ^a (en pour-cent du PIB)	- 0,07	- 0,21	- 0,26	- 0,22

a. Différence en points de pourcentage par rapport au scénario de référence.

Les créations d'emploi passeraient donc de 23 000 unités la première année à 78 000 après quatre ans. Ces créations d'emplois permettent, malgré la baisse du salaire brut par tête, l'augmentation graduelle du revenu disponible des ménages. La consommation privée va dès lors être progressivement stimulée tout comme la construction résidentielle. L'investissement des entreprises va être temporairement dopé par la croissance de la demande (phénomène de l'accélérateur) et par l'augmentation de l'excédent brut d'exploitation des entreprises. La réduction des coûts de production unitaires en début de période va également permettre une légère baisse des prix à l'exportation et donc des gains de parts de marché. Au total le PIB devrait progresser de 0,2 % après quatre ans malgré les fuites à l'importation.

À moyen terme toutefois, l'investissement devrait se replier sous l'effet de la substitution en faveur du travail et suite au phénomène de ralentissement de l'activité économique auquel contribue d'ailleurs la dynamique de l'investissement. La substitution du capital par du travail devrait également avoir pour effet de réduire progressivement la productivité horaire du facteur travail et donc faire remonter lentement le coût salarial unitaire et les prix. Tout ceci explique pourquoi, malgré le soutien de la consommation privée, le PIB retombe très légèrement après la quatrième année. Après sept ans, le PIB se maintient toutefois encore au dessus de son niveau du scénario de référence.

Au niveau de l'emploi sectoriel, on constate que ce sont surtout les services qui profitent des effets *ex post* grâce à la plus forte baisse du coût salarial et au fait que ce secteur livre principalement à la consommation finale des ménages.

La dernière colonne du tableau reprend les résultats dans le cas où des tensions salariales apparaîtraient dans l'industrie et la construction suite à la baisse du chômage. La hausse du coût salarial unitaire aurait pour effet de réduire les créations d'emploi (surtout dans l'industrie) et de ramener le PIB au niveau de la référence.

Le tableau ci-dessous présente les effets sur les finances publiques.

Par rapport au coût budgétaire *ex ante* de 35 milliards la première année, environ 15 milliards sont récupérés grâce aux effets induits. Les créations d'emplois permettent de générer des recettes supplémentaires d'I.P.P., tandis que l'amélioration de la rentabilité des entreprises accroît les recettes d'I.Soc. Enfin, la progression de la demande intérieure assure de nouvelles recettes de TVA. Du côté des dépenses, la réduction du nombre de chômeurs permet de limiter les prestations sociales. Au total, le besoin net de financement des administrations publiques se détériore de 20 milliards la première année, soit l'équivalent de 0,2 % du PIB. Après quatre ans, une fois que le dispositif est pleinement utilisé, le coût budgétaire devrait représenter un peu moins de 0,5 % du PIB contre 0,9 % *ex ante*. En fin de période le déficit s'aggrave suite à l'augmentation des charges d'intérêt pour s'élever à un peu plus de 0,5 % du PIB. En terme de coût budgétaire par emploi créé la proposition Rocard se chiffrerait *ex ante* à environ 1,3 million de francs et à 750 000 francs *ex post* après sept ans.

Dans le cas où des tensions salariales se manifestent (dernière colonne), le déficit budgétaire se détériore moins, surtout grâce à des prélèvements accrus sur la masse salariale (I.P.P., cotisations sociales).

TABLEAU 15 Effets sur les finances publiques
(différences, en milliards, par rapport au scénario de référence)

	<i>avec modération des effets de tension sur les salaires</i>			<i>sans modération des effets de tension sur les salaires</i>
	<i>t</i>	<i>t+3</i>	<i>t+6</i>	<i>t+6</i>
Recettes courantes	- 28,3	- 56,6	- 59,5	- 43,7
Taxes directes	5,0	18,3	23,9	29,6
-I.P.P.	2,8	14,8	19,6	28,0
-I.Soc.	2,2	3,5	4,3	1,6
Taxes indirectes	0,4	5,6	8,0	9,1
Cotisations de Sécurité sociale	- 33,7	- 80,9	- 92,1	- 83,2
Dépenses courantes	- 7,7	- 9,4	0,4	5,8
Consommation publique	- 1,5	0,2	1,4	2,8
Prestations sociales	- 6,7	- 16,8	- 16,1	- 11,8
Paiement d'intérêts	0,9	7,1	14,6	13,9
Capacité (+) ou besoin (-) net de financement	- 20,4	- 47,1	- 60,1	- 50,5
Pouvoir central	7,7	25,0	34,6	38,8
Sécurité sociale	- 28,1	- 72,1	- 94,7	- 89,3

5

Conclusion

Le dispositif proposé par M. Rocard se distingue d'autres politiques visant à la réduction du temps de travail par son caractère incitatif, au contraire d'une réduction de la durée légale du temps de travail, et par le fait qu'il s'applique au niveau individuel, contrairement par exemple la loi Robien. Cette caractéristique n'implique évidemment pas que la négociation sur la réduction du temps de travail et sur la compensation salariale ne puisse se dérouler au niveau de l'entreprise ou même du secteur. Par ailleurs, l'aspect forfaitaire de la réduction de cotisations sociales employeurs se traduit par le fait que l'incitation à la diminution du temps de travail est d'autant plus important que le niveau de salaire est faible.

L'analyse des propriétés de la proposition a ainsi révélé qu'en dessous d'un certain niveau de salaire - dépendant principalement de l'importance du forfait - le passage aux "32 heures semaine" peut se faire avec compensation salariale intégrale et baisse du coût salarial unitaire. Au-delà de ce salaire critique, le salarié est contraint de consentir, à coût inchangé pour l'entreprise, une perte de salaire. Si cette perte de salaire est identique pour tous les travailleurs rémunérés au-dessus du "salaire critique", la réduction du temps de travail sera d'autant plus faible que le salaire augmente. Le caractère souple du dispositif permet en outre que la réduction du temps de travail ne s'opère pas du tout pour les fonctions dirigeantes pour lesquelles le partage du travail serait plus difficile à envisager.

Le dispositif Rocard intègre donc deux des principales objections faites en général à l'encontre des politiques de réduction collective du temps de travail, à savoir les risques de pertes de capacités productives par manque de flexibilité du dispositif et de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. En effet, le dispositif permet de tenir compte de la diversité des préférences individuelles, diversité révélée par les enquêtes réalisées auprès des salariés et des employeurs. De plus, comme le montre les simulations effectuées à l'aide du modèle microéconomique, les créations d'emploi supplémentaires devraient surtout se manifester dans les catégories de travailleurs à bas salaire, segment du marché du travail sur lequel une pénurie de main-d'oeuvre est peu probable. Enfin, comme la réduction de charges patronales s'applique automatiquement aux travailleurs à temps partiel, le dispositif favorise par la baisse du coût du travail de cette catégorie le développement de ce type d'emploi.

L'évaluation des effets du dispositif a été effectuée sous deux contraintes : qu'il n'y ait aucune augmentation du coût salarial pour l'employeur (condition *sine qua non*) et que les salariés acceptent en moyenne une réduction de leur revenu brut de 1 %. Il faut noter que les salariés rémunérés en-dessous du salaire minimum ne perdent pas de pouvoir d'achat s'ils réduisent leur temps de travail ; il est en outre supposé que les salariés rémunérés plus de 130 000 FB bruts mensuels ne réduisent pas leur temps de travail. Le montant du forfait est déterminé de telle sorte que le salaire critique coïncide avec le salaire minimum interprofessionnel, soit une ré-

duction forfaitaire équivalente à 58 FB par heure (en 1994) pour les 32 premières heures. L'élasticité des gains de productivité à la baisse du temps de travail est posée à 0,1. Sous ces hypothèses, le dispositif Rocard permettrait *ex ante*, pour l'ensemble du secteur marchand, de réduire le temps de travail de 3,2 % et d'augmenter l'emploi salarié de 3,0 % grâce à l'effet de partage (ce qui correspond après sept ans à la création de 71 000 emplois dont près des deux tiers dans la catégorie des bas salaires). Si l'on prend en compte les effets de bouclage macroéconomique, 8 000 emplois supplémentaires pourraient être créés grâce à la baisse du coût salarial et la relance de l'activité. Cette légère progression du PIB (+0,1 %) aurait principalement pour origine l'augmentation de la consommation privée. L'effet sur le niveau des prix devrait rester très limité (+0,1 %). En ce qui concerne les finances publiques, les comptes de la Sécurité sociale devraient se dégrader progressivement du fait initial des réductions de cotisations sociales consenties, puis de la charge croissante des intérêts de la dette à charge de la Sécurité sociale (soit un manque à gagner de près de 95 milliards après sept ans), tandis que le Pouvoir central devrait dégager un boni d'environ 35 milliards grâce à l'augmentation des recettes d'impôts directs et indirects. Au total, le besoin net de financement des administrations publiques se détériorerait de 60 milliards après sept ans.

Comme pour toute politique à caractère non-contraignant, se pose la question de savoir si les agents économiques auront recours à la mesure. Dans le cas des salariés en dessous du "salaire critique" la réponse est évidente puisqu'aussi bien les salariés (RTT avec compensation salariale intégrale) que les employeurs (baisse du coût du travail) ont intérêt à adopter la mesure. Pour qu'il y ait réduction du temps de travail au-delà de ce salaire, sans hausse du coût salarial, il faut nécessairement qu'il y ait une préférence pour le temps libre par rapport au salaire et que celle-ci soit croissante avec le salaire. Cette hypothèse semble confirmée dans une certaine mesure par les enquêtes, et d'autant plus que les modalités de réduction du temps de travail sont adaptées aux préférences individuelles.

En pratique, toutefois, le dispositif Rocard peut présenter certaines limites : difficulté pour l'entreprise d'une gestion individuelle du temps de travail, incompatibilité institutionnelle entre négociation collective et individuelle et risque de fraude au niveau de la déclaration des horaires. Mis à part ces réserves, les résultats obtenus à l'aide du modèle microéconomique semblent robustes. Le passage à l'évaluation macroéconomique et budgétaire est plus délicat du fait de l'impact différencié de la mesure selon le type d'emploi (bas salaire vs. haut salaire, temps plein vs. temps partiel). L'effet de la baisse du coût du travail sur l'emploi bas salaire et à temps partiel pourrait être sous-estimé. D'un autre côté, le coût budgétaire global pourrait être plus élevé si le salaire moyen venait à baisser suite à la modification de la structure de l'emploi. Comme ces deux mécanismes ont un effet inverse sur le coût budgétaire par emploi créé, ce ratio ne devrait pas beaucoup en être affecté.

La comparaison de la proposition Rocard avec d'autres modalités de réduction du temps de travail permet de caractériser de manière plus précise ses impacts. Deux autres politiques de réduction du temps de travail sont considérées : la loi de Robien et une réduction généralisée du temps de travail avec compensation salariale intégrale. Le tableau ci-dessous en présente les impacts de manière qualitative sur base des évaluations effectuées par le Bureau fédéral du Plan.

Trois constatations majeures peuvent être effectuées :

- la proposition Rocard rejoint la loi de Robien dans sa capacité à générer des emplois à moyen terme, contrairement à une réduction généralisée du temps de travail avec compensation intégrale. Le caractère incitatif de la loi de Robien est cependant plus incertain que celui de la proposition Rocard, vu la baisse que cette dernière engendre sur le coût horaire des salariés à temps par-

tiel et en-dessous du salaire critique;

- le coût budgétaire par emploi créé est plus élevé pour la proposition Rocard, du fait des réductions de charges octroyées aux travailleurs à temps partiel existants et des taux de compensation plus faibles sur les tranches salariales les plus élevées (ce qui représente une moins-value en termes de recettes d'IPP et de cotisations sociales) ;
- enfin, la proposition Rocard devrait, contrairement aux deux autres modalités, se traduire par un soutien à l'activité économique, notamment dans les services marchands.

TABLEAU 16 Comparaison qualitative de trois dispositifs de réduction du temps de travail dans le cadre des modalités d'application retenues⁽¹⁾
(favorable = "+" ; neutre = "0" ; défavorable = "-")

	Proposition Rocard	Loi Robien	Réduction généralisée du temps de travail ^a
Impacts sur l'emploi			
création d'emplois	+	+	0
soutien à l'emploi non qualifié	+	0	0
coût budgétaire	-	-	+
Impacts macroéconomiques			
PIB	+	0	-
niveau général des prix	+	0	-
profitabilité des entreprises	+	0	-
Impacts sectoriels (valeur ajoutée)			
industrie	0	0	-
services marchands	+	0	-
Faisabilité administrative et institutionnelle			
	-	0	+

a. RTT avec compensation salariale intégrale et sans baisse de charges

(1) Source : Bossier *et al.* 1997, et Lebrun et Masure, *op.cit.*

En substance, le dispositif proposé par Rocard présente le double avantage d'une grande souplesse et d'une orientation de l'incitation à la réduction du temps de travail vers les salariés les moins qualifiés. Sa mise en oeuvre pratique pourrait néanmoins s'avérer délicate. Toutefois, si ces obstacles pratiques peuvent être surmontés, la mesure semble efficace en matière de création d'emploi - même si son coût budgétaire n'est pas négligeable - et elle ne devrait pas exercer d'effet négatif sur la croissance.

6

Références bibliographiques

Anxo D. (1996), "Politiques et évolution du temps de travail en Suède.", Communication au LII^{ème} Colloque International de l'AEA.

Boulin J-Y., Cette G. et Verger D. (1996), "Les arbitrages des salariés entre temps libre et salaire.", Communication au LII^{ème} Colloque International de l'AEA.

Bossier F., Bréchet Th., Englert M., Masure L., Saintrain M., Streeel C., Vanhorebeek F. (1995), "Variantes de réduction des cotisations sociales employeurs et de modalités de financement alternatives.", Bureau fédéral du Plan, *Planning Paper*, n° 75.

Bossier F., Lebrun I., Mertens S., Van Brusselen P., Streeel C. (1996), *Modelling the Essen Priorities*, Rapport à la Commission de l'Union Européenne, Bureau fédéral du Plan.

Bréchet Th. (1997), "Distribution de l'emploi sectoriel par niveau de salaire - une exploitation des données ONSS'94", Bureau fédéral du Plan, Direction Générale.

Cette G., Taddei D. (1992), "Les effets économiques d'une réduction-réorganisation du temps de travail", *Futuribles*, n^{os} 165-166.

Charlier J-M., Daems J., Meulders D., Plasman R. et Vander Stricht V. (1995), *Le temps de travail et son aménagement*, Fondation Roi Baudouin.

Commission Européenne (1991), "Evolution de l'emploi dans la Communauté - Résultats d'une enquête auprès des chefs d'entreprise et des travailleurs", *Economie Européenne*, n°47.

Drèze J. (1980), "Réduction progressive des heures et partage du travail", 4^{ème} Congrès des Economistes Belges de Langue Française, Commission 3, rapport préparatoire, pp. 61-87.

Guégano Y. (1994), "Le temps de travail : un concept de plus en plus complexe", *Economie et Prévision*, n° 115, pp. 29-43.

Lebrun I., Masure L. (1997), "Loi de Robien : effets macroéconomiques et budgétaires d'une application en Belgique", Bureau fédéral du Plan, *Working Paper*, n° 1-97.

Masure L., Hendrickx K., Schüttringer S. (1997), "Quarante années d'évolution de la durée du travail en Belgique", Bureau fédéral du Plan, *Planning Paper* 80.

Rocard M. (1996), "Les moyens d'en sortir", Seuil Essais.

Timbeau X. (1997), "Réduction du temps de travail : quelles modalités ?", *Lettre de l'OFCE*, n° 158.

