

OUPS

Observatoire Unitaire des Politiques Sociales

oups07@gmail.com

<http://sarkoups.free.fr>

Loi sur les heures supplémentaires : un choc en trompe-l'oeil

27 Septembre 2007

Le réseau OUPS (Observatoire Unitaire des Politiques Sociales), en cours de constitution, se propose d'être un lieu de coordination des pratiques de « contre-expertise ». Il dispose d'un site (<http://sarkoups.free.fr>) où sont rassemblés documents, analyses et argumentaires. Cette première note sur les heures supplémentaires a été réalisée par un groupe de chercheurs et militants déjà impliqués, pour la plupart, dans le réseau ACDC (« Les autres chiffres du chômage », <http://acdc2007.free.fr>).

Pour sa première note, l'Observatoire unitaire des politiques sociales a réalisé des simulations visant à évaluer les impacts économiques et sociaux de la loi sur les heures supplémentaires. Les bénéfices de cette mesure seront massivement concentrés, à plus de 90 %, sur les salariés qui effectuent déjà des heures supplémentaires ; pour la plupart des salariés concernés, il apparaît que les gains de pouvoir d'achat seront bien plus faibles que ceux annoncés par le gouvernement. Loin de donner plus de « liberté » aux salariés, cette loi accentuera les inégalités déjà existantes, notamment entre hommes et femmes, et en créera de nouvelles. Ces inégalités de traitement ne peuvent qu'attiser les conflits entre salariés, de même qu'entre salariés et employeurs, ces derniers étant les seuls à pouvoir décider du recours aux heures supplémentaires et à les répartir entre leurs salariés.

Les simulations montrent par ailleurs que cette mesure réduira légèrement le coût du travail pour les entreprises de 20 salariés et plus mais l'augmentera plutôt pour les très petites entreprises. Au total, même dans les scénarios les plus optimistes, l'impact sur la durée du travail, l'emploi et la croissance restera tout à fait marginal.

L'analyse des effets probables de la loi sur les heures supplémentaires montre donc qu'elle est à la fois socialement injuste et économiquement inefficace. En réalité, l'exonération fiscale et sociale des heures supplémentaires repose exclusivement sur un parti pris idéologique. Il s'agit pour le gouvernement de poursuivre un travail de sape visant à miner les avancées de la loi sur les 35 heures et à affaiblir les solidarités collectives en individualisant encore plus la relation d'emploi.

* *
*

Madame Lagarde l'a indiqué dans son discours à l'Assemblée, la « mesure phare » de la loi sur le Travail, l'Emploi et le Pouvoir d'Achat, c'est la « libération » des heures supplémentaires. Citant Confucius, la ministre a présenté cette mesure comme favorisant « l'accomplissement personnel dans le travail »¹.

La critique de l'opposition a porté principalement sur un effet pervers supposé : l'augmentation des rémunérations pour les salariés qui font des heures supplémentaires va leur faire perdre le bénéfice de certains avantages soumis à conditions de ressources, comme l'exonération de la taxe d'habitation ou les subventions pour les cantines scolaires. Cette critique n'est pas très sérieuse : par définition, toute augmentation du salaire risque de faire perdre ces avantages réservés aux personnes à bas revenus. Est-ce une raison pour ne plus augmenter les salaires ?

En réalité, les effets potentiels de cette mesure ont été peu analysés, et les chiffrages proposés par les pouvoirs publics reposent sur des bases fragiles. Cette note présente une analyse plus approfondie des effets de la libéralisation des heures supplémentaires, et aboutit à la conclusion suivante: selon toutes probabilités, cette mesure sera un flop économique, mais ses objectifs sont probablement d'abord politiques.

1. Des gains de pouvoir d'achat le plus souvent fort maigres

Le gouvernement fait miroiter des gains substantiels de pouvoir d'achat qui permettront de relancer la consommation et la croissance. Rappelons l'exemple présenté par Mme Lagarde dans son discours: « un salarié payé 1500 euros brut dans une petite entreprise, et réalisant 4 heures supplémentaires par semaine, verra ses revenus annuels augmentés de 2500 euros ».

Cette formulation est ambiguë, voire mensongère : elle laisse entendre que les salariés des PME restées à 39 heures, qui font déjà aujourd'hui 4 heures supplémentaires, toucheront le jackpot. Or le chiffre évoqué concerne un salarié qui passerait de 35 à 39 heures: sa durée annuelle du travail augmenterait donc de près de 200 heures. En outre le chiffre de 2500 euros concerne le salaire, non le revenu annuel: en comptant l'impact fiscal (y compris sur la prime pour l'emploi), le revenu de ce salarié n'augmentera que de 2000 euros (tableau 1).

Certes, ceci correspond à un gain non négligeable de pouvoir d'achat (+15 %). Mais combien de salariés passeront de 35 à 39 heures grâce aux incitations que représente cette mesure ? Certainement très peu, pour les raisons que nous allons développer aux § 2 et 3. Le gouvernement lui-même ne croit manifestement pas que la mesure va inciter réellement au développement des heures supplémentaires, puisque le chiffrage budgétaire de 6 milliards d'euros se base sur une estimation du volume actuel d'heures supplémentaires (900 millions), sans prévoir aucune augmentation.

¹ <http://www.minefi.gouv.fr/discours-presse/discours-communiques.php?type=discours&id=505&rub=500>

Tableau 1

A. Cas types du rapport de la Commission des Finances de l'Assemblée nationale

Type de contrat	Type d'entreprise	Description du cas type			Variation du revenu		Répartition gain fiscal/gain social	
		Salaire (% du SMIC)	Durée initiale du travail	Supplément d'HS Hebdo.	Situation familiale	Salaire annuel net ¹		Salaire annuel supernet ²
Cas type 35 heures initiales								
Temps plein	<i>Indifférent</i>	1,2	35 heures	1 heure	Célibataire	+645 (+4,5 %)	+514 (+3,6 %)	-25/+125
Temps plein	<i>Indifférent</i>	1,2	35 heures	4 heures	Célibataire	+2580 (+18,2 %)	+2078 (+14,6 %)	-24/+124
Cas type 39 heures initiales								
Temps plein	≤ 20 salariés	1	39 heures	0	Célibataire	+664 (+5 %)	+799 (5,8 %)	17/83
Temps plein	≤ 20 salariés	1,6	39 heures	0	Célibataire	+1062 (+5 %)	+1361 (+6,9 %)	22/78
Temps plein	> 20 salariés	1	39 heures	0	Célibataire	+461 (+3,4 %)	+677 (+4,9 %)	32/68

Hypothèses : SMIC horaire = 8,27 € taux de majoration des heures supplémentaires initialement de 10 % dans les entreprises d'au plus 20 salariés, de 25 % dans l'ensemble des entreprises après entrée en vigueur de la Loi.

1 : salaire net de cotisations sociales.

2 : salaire net de cotisations sociales et d'impôt ; y compris impact de la PPE.

B. Cas types représentatifs des salariés du secteur marchand en 2006

	Description du cas type				Variation du revenu		Répartition gain fiscal/gain social ³		
	Type de contrat	Type d'entreprise	Salaire (% du SMIC)	Durée initiale du travail	Supplément d'HS Hebdo.	Situation familiale		Salaire annuel net ¹	Salaire annuel supernet ²
Salarié à temps plein									
Salarié à temps plein du secteur marchand, RTT, HS moyenne	Temps plein	> 20 salariés	1,3	35,3 heures (35 heures + 0,3 HS/sem.)	0	Célibataire	+45 (+0,3 %)	+68 (+0,5 %)	+34/+66
Salarié à temps plein du secteur marchand, RTT, HS moyenne	Temps plein	≤ 20 salariés	1,3	35,5 heures (35 heures + 0,5 HS/sem.)	0	Célibataire	+108 (0,7 %)	+133 (0,9 %)	+20/+80
Salarié à temps plein du secteur marchand, sans RTT, HS	Temps plein	≤ 20 salariés	1,3	39 heures (35 heures +4 HS/sem.)	0	Célibataire	+863 (+5 %)	+1142 (+7 %)	+24/+76
Salarié à temps partiel									
Femme à Temps partiel avec un enfant à charge	Temps partiel	≤ 20 salariés	1	22 heures (20 heures + 2 HC/sem.)	0	Célibataire, 1 enfant à charge	+184 (+2,5 %)	+131 (+1,6 %)	-41/+141
Cadre au forfait									
Cadre au forfait	Temps plein	> 20 salariés	3	214	+9 jours en tout (dont 5 supplémentaires)	Célibataire	+1813 (+5 %)	+1604 (+5 %)	-13/+113

1 salaire net de cotisations sociales.

2 salaire net de cotisations sociales et d'impôt ; y compris impact de la PPE.

3 en % du gain total.

La grande masse des bénéficiaires de la mesure sera constituée des salarié-e-s qui font déjà aujourd'hui des heures supplémentaires ou complémentaires. On peut les scinder en trois groupes :

- les salariés restés à 39 heures : ils font donc (en principe, mais la réalité est assez différente, cf. le § 2 ci-dessous) 4 heures supplémentaires par semaine (relativement à la durée légale à 35 heures). Dans ce cas, le chiffrage de la Commission des Finances de l'Assemblée indique des gains de pouvoir d'achat annuel compris entre 5 et 7 %. Nos propres estimations sur des cas-types représentatifs des salariés du secteur marchand en 2006 confirment ces ordres de grandeur. Ce n'est pas négligeable mais il faut rappeler que les salariés restés à 39 heures sont minoritaires: ils représentent 19 % des effectifs du secteur marchand.
- les salariés à 35 heures : ils sont en grande majorité dans des entreprises de plus de 20 salariés, où ils font aujourd'hui en moyenne 0,3 heure supplémentaire rémunérée par semaine. La mesure leur rapportera un supplément d'environ 0,5 % de revenu.
- les salarié-e-s à temps partiel : en supposant un volume de 2 heures complémentaires par semaine (hypothèse plutôt favorable), le supplément de revenu induit par la mesure est de 1,6 % pour un(e) salarié-e- au SMIC.

Quand aux cadres au forfait (soit près d'un cadre sur quatre) : en moyenne ils font aujourd'hui 214 jours, soit quatre heures de moins que la durée légale pour les salariés au forfait jour. Ils bénéficieront des exonérations de cotisations salariées et d'impôt sur le revenu. En revanche, il n'est pas prévu que leur rémunération journalière bénéficie d'une majoration légale de 25 % au-delà de 218 jours. Pour augmenter leur revenu de 5 %, il leur faudra travailler 9 jours de plus (dont 5 seulement seront considérés comme des jours supplémentaires, les autres étant compris dans la durée légale de 218 jours). En outre, la mesure n'apporte rien de vraiment nouveau, mais ne fait que rendre plus incitatif le dispositif de rachat des jours de repos déjà permis par les lois Fillon « d'assouplissement » des 35 heures.

Au total la mesure n'aura que de maigres effets sur la plupart des fiches de paye en 2008, et les avantages fiscaux ne seront perçus qu'en 2009. L'impact total sur le revenu disponible des ménages sera au maximum d'environ 0,4 %. Au maximum, car on peut s'attendre dans nombre d'entreprises à ce que les employeurs limitent les hausses de salaires pour récupérer une partie des avantages fiscaux consentis par l'Etat à leurs salariés...

2. Une mesure lourde de nouveaux conflits

Certains salariés s'imaginent peut-être qu'il suffira de demander à leur employeur de faire des heures supplémentaires pour pouvoir « travailler plus et gagner plus ». Mais le pouvoir de décision sur les heures supplémentaires ou complémentaires appartient exclusivement à l'employeur, qui n'est tenu pour ce faire à aucune négociation ni individuelle ni collective. D'autres pensent sans doute qu'on va enfin leur payer les heures supplémentaires qu'ils effectuaient jusqu'à présent gratuitement. Là encore les effets d'annonce risquent d'être suivis de lourdes déceptions, voire de provoquer des conflits. Les raisons en sont multiples:

- pour les salariés à 35 heures : s'ils font en moyenne moins d'une heure supplémentaire par semaine, la répartition de ces heures supplémentaires est fort inégale ; les deux tiers des salariés n'en font pas, et un tiers en fait environ trois par semaine. La majorité des salariés ne tirera donc aucun bénéfice de la mesure, alors que leurs collègues qui font des heures supplémentaires pourraient voir leur rémunération augmenter sensiblement, sans que rien n'ait changé dans le

travail des uns et des autres. Un sentiment d'injustice risque donc de se développer et l'ambiance pourrait se dégrader singulièrement dans nombre d'entreprises. D'autant que l'attribution des heures supplémentaires est souvent un moyen pour le patron d'exercer son pouvoir, éventuellement de façon arbitraire, pour récompenser certains salariés, jugés comme ayant un « bon esprit ».

- dans beaucoup d'entreprises, un accord de modulation du temps de travail prévoit que les heures supplémentaires consenties durant certaines périodes sont compensées par des durées de travail plus courtes pendant d'autres périodes. Ces heures supplémentaires ne sont donc pas rémunérées comme telles, et échapperont à la mesure ; des frustrations sont à prévoir. Car la modulation a été créée (en 1982) pour répondre à une vieille demande du patronat d'éviter de payer les heures supplémentaires en période de haute activité, en les rattrapant en période de basse activité ; elle a souvent été négociée lors de la RTT comme une contrepartie pour l'employeur. Cette forme de flexibilité est particulièrement développée, non seulement dans l'agro-alimentaire et le bâtiment pour faire face à des variations saisonnières, mais dans d'autres secteurs comme l'automobile où elle se combine avec l'intérim. Le patronat va-t-il renoncer aux avantages de la modulation pour revenir aux heures supplémentaires ? En tout cas les salariés hostiles à cette flexibilité imposée les y pousseront sans doute.
- dans un nombre encore plus élevé d'entreprises, certains salariés, et pas seulement des cadres, sous la pression de l'employeur ou de la précarité, consentent des heures supplémentaires gratuites, ou emmènent du travail chez eux. Ces salariés ne seront-ils pas tentés de faire reconnaître ces heures et d'exiger leur rémunération ? Pourquoi accepteraient-ils de continuer à « travailler plus sans gagner plus » alors que le discours officiel exalte les heures supplémentaires ?
- dans d'autres cas, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais sont quand même comptabilisées et accumulées dans des comptes d'épargne temps, qui ouvrent droit par la suite à des congés rémunérés. Les salariés ne vont-ils pas exiger des entreprises qu'elles rachètent ces heures ? L'impact financier pourrait être considérable, par exemple dans le cas des hôpitaux publics ou de la police, où le contentieux accumulé est déjà important à propos des heures supplémentaires.
- pour les salarié-e-s à temps partiel, on sait que les heures complémentaires, très recherchées par les salarié-e-s dont les salaires sont bas et les fins de mois souvent difficiles, sont souvent un instrument de motivation et de mise en concurrence les un(e)s avec les autres. Là encore, l'inégalité de traitement entre les bénéficiaires d'heures complémentaires et les autres va être renforcée et pourrait susciter des tensions : les heures complémentaires ne seront exonérées de cotisations salariés et d'impôt sur le revenu que dans la limite du plafond de 10 % de la durée contractuelle auquel elles sont assujetties, et pour lesquelles aucune majoration salariale n'est prévue. Les salarié-e-s contraint(e)s au temps partiel et qui voudraient travailler à plein temps n'auront pas plus qu'avant un véritable choix. Les heures complémentaires sont fort utilisées dans les secteurs comme la grande distribution pour permettre au patronat de s'adapter aux fluctuations quotidiennes et hebdomadaires de la demande tout en fixant les contrats de travail au plus juste ; mais elles ne seront finalement pas prises en compte pour l'exonération patronale, alors même qu'elles sont plus importantes que les heures supplémentaires.
- pour les salariés restés à 39 heures : l'enquête Acemo de la Dares² montre que beaucoup des entreprises restées à 39 heures déclarent très peu d'heures supplémentaires. Pourtant les salariés font bel et bien 4 heures supplémentaires, par rapport à la durée légale. Ces heures sont

² <http://sarkoups.free.fr/hsdares.pdf>

majorées par le versement de primes, ou bien elles ne le sont tout simplement pas. Dans tous les cas, elles ne sont pas clairement définies comme des heures supplémentaires, et des tensions pourraient apparaître à ce propos.

- pour tous les salariés: les conditions de travail se sont nettement dégradées au cours des quinze dernières années, comme le montrent les enquêtes de la DARES sur les conditions de travail. L'intensification du travail atteint souvent les limites du supportable, et les dépasse parfois, comme le montre l'épidémie de suicides au travail de ces derniers mois. Beaucoup de salariés, même s'ils souhaitent gagner davantage, sont hors d'état d'accepter des heures supplémentaires si on leur proposait, tant leur travail est devenu pénible. Déjà, entre 1998 et 2004, les conflits du travail à cause du refus d'heures supplémentaires se sont multipliés : en 2004, le refus d'heures supplémentaires représente 9,6 % des conflits sociaux, soit trois fois plus qu'en 1998. Selon la Dares³, ce type de conflit est particulièrement répandu dans les petits établissements de moins de 100 salariés, notamment dans la construction.

3. Un effet dérisoire sur l'emploi

La maxime « travailler plus pour gagner plus » renvoie à une explication du chômage d'inspiration libérale. L'offre de travail de la part des salariés serait limitée par la législation, et découragée par le « rendement » insuffisant des heures supplémentaires. Du côté des entreprises, l'offre de biens et services serait grevée par un coût du travail excessif. En rendant plus attractive les heures supplémentaires pour les salariés, et en allégeant le coût salarial, la mesure libérerait les forces vives de l'économie, et permettrait à l'équilibre du marché du travail de se réaliser à un niveau plus élevé. C'est le discours tenu par Nicolas Sarkozy et Laurence Parisot.

Cependant l'impact de la mesure sur le coût du travail est en réalité extrêmement faible. Le seul effet plausible de l'incitation aux heures supplémentaires est en réalité un effet keynésien, lié à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés qui font des heures sup. Mais cet effet sera faible et probablement annulé par les augmentations de prélèvements ou les baisses de dépenses publiques que le financement de la mesure rendra nécessaire.

- **un impact très faible, voire négatif, sur le coût du travail**

Concernant le coût du travail, l'impact de la mesure dépend de trois paramètres: la taille de l'entreprise, le niveau de salaire des salariés concernés par les heures supplémentaires et le volume d'heures supplémentaires rémunérées effectuées par ces salariés.

Par rapport à la situation actuelle, les entreprises de plus de 20 salariés seront avantagées. Elles profiteront à plein de l'aide forfaitaire et de la modification du mode de calcul de l'allègement de cotisations sociales patronales, alors que dans les entreprises de 20 salariés et moins, l'avantage financier ne fera que compenser le passage du taux de majoration des heures supplémentaires de 10 à 25 %

Nous avons mené des simulations sur des cas-types d'entreprises pour apprécier l'impact global de la mesure en fonction des trois paramètres évoqués (voir graphiques 1A et 1B). Dans l'hypothèse où tous les salariés sont payés au SMIC et effectuent quatre heures supplémentaires par semaine, la baisse du coût du travail se montera à - 0,7 % dans une entreprise de moins de 20 salariés, et elle sera de - 1,9 % dans une entreprise de 20 salariés et plus. A un niveau de salaire horaire de 1,27

³ <http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2007.02-08.1.pdf>

SMIC, l'avantage sera nul dans les entreprises de moins de 20 salariés (1,44 SMIC pour quatre heures supplémentaires hebdomadaires si l'on tient compte de l'augmentation de 26 à 28,1 % du taux des allègements Fillon à compter de juillet 2007).

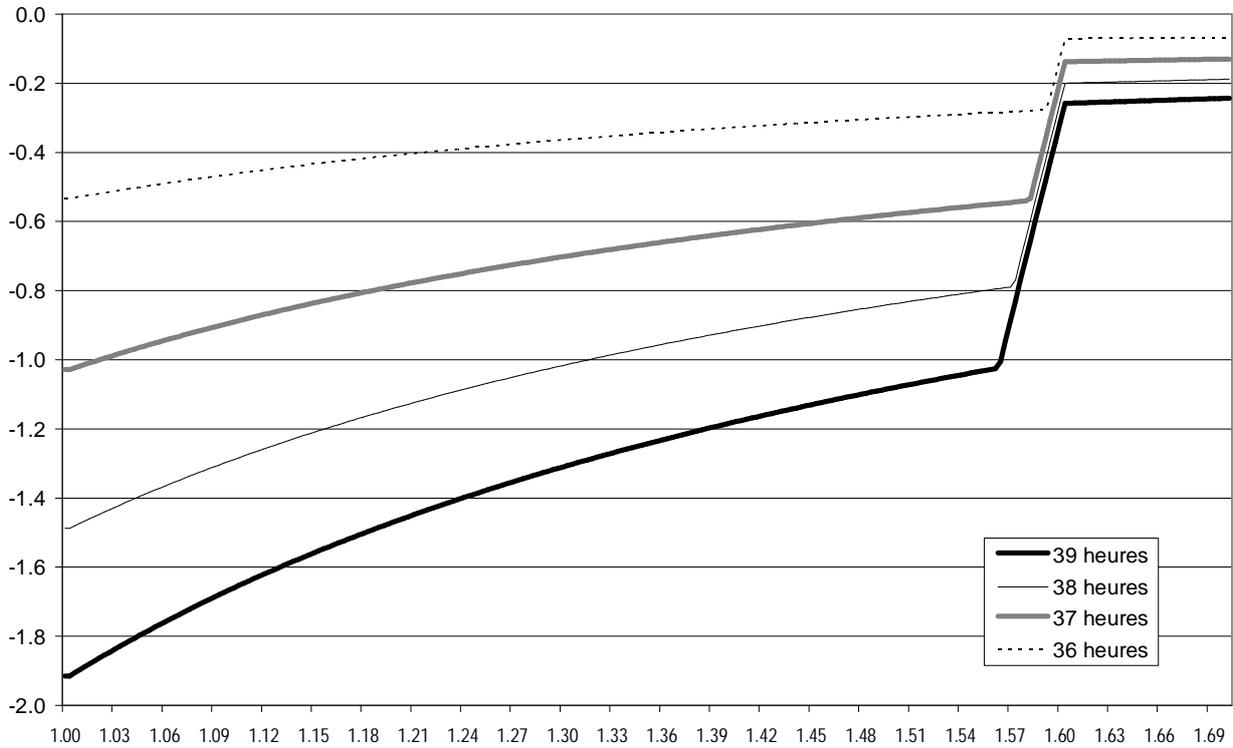
La baisse du coût du travail sera globalement très faible, de l'ordre de - 0,1 % dans l'ensemble du secteur marchand (voir tableau 2). Du fait du passage de 10 à 25 % de la majoration des heures supplémentaires, le coût du travail va même augmenter dans les petites entreprises où le niveau moyen de salaire dépasse 1,27 SMIC ! Selon le baromètre *Ifop Fiducial* réalisé par téléphone du 2 au 13 juillet 2007 auprès de 1010 patrons de TPE de 0 à 19 salariés, 57 % des patrons interrogés estiment que la mesure d'exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu sur les heures supplémentaires les incitera effectivement à y recourir davantage. Ces patrons risquent de déchanter lorsqu'ils feront leurs calculs...

Tableau 2
Impact des mesures sur le coût du travail selon la taille de l'entreprise

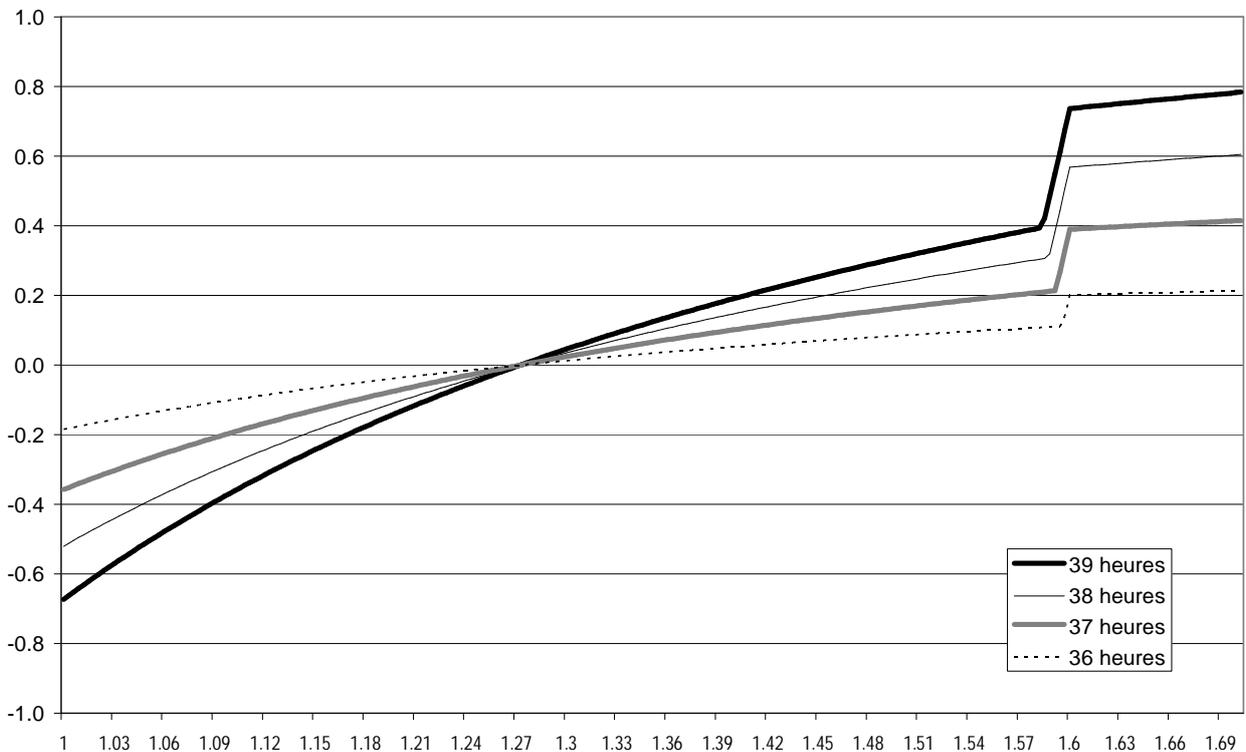
	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 salariés et plus	Ensemble du champ Fillon
Baisse du coût du travail	-0,07 %	+0,01 %	-0,13 %	-0,11 %
<i>Hypothèses</i>				
Part de salariés à temps plein dans l'ensemble des effectifs	69 %	82 %	85 %	81 %
Salaire horaire moyen des salariés à temps plein en % du SMIC	150 %	160 %	190 %	163 %
Salaire horaire moyen des salariés à temps plein effectuant des heures supplémentaires en % du SMIC	118 %	128 %	150 %	132 %

Graphique 1
Evolution en % du coût du travail selon le niveau de salaire (rapporté au SMIC)

A - dans une entreprise de 20 salariés et plus



B - dans une entreprise de moins de 20 salariés



Il est donc peu plausible que la mesure débouche sur un développement spectaculaire des heures supplémentaires. D'autant que les employeurs ne sont pas forcément demandeurs. Depuis la fin 2004, ils disposent d'un contingent de 220 heures supplémentaires (130 h auparavant) par an et par salarié : or ils sont loin de l'utiliser pleinement, puisqu'ils arrivent en moyenne à 55 heures par an et que seuls 2 % des salariés travaillent dans des entreprises où ce contingent est dépassé. On n'a pas assez noté à quel point les divers « allègements » de la loi des 35 heures apportés par les divers gouvernements de droite depuis 2002 n'avaient eu que des effets marginaux sur la durée du travail, qui n'a que faiblement augmenté au cours des années récentes (+2 % de 2002 à 2006).

– des effets marginaux sur la croissance et l'emploi

Admettons qu'une baisse du coût du travail de 10 % incite les entreprises à créer 5 % d'emplois supplémentaires⁴. La mesure (- 0,1 % sur le coût du travail) induirait alors de cette façon un surcroît d'environ 13 millions d'heures supplémentaires, c'est-à-dire 8000 emplois en équivalent temps plein, soit pratiquement rien. On est loin des 70 millions d'heures de travail additionnelles annoncées lors du débat parlementaire par le gouvernement, objectif pourtant modeste puisqu'il correspondait seulement à 43 000 emplois.

Si l'on ne peut rien attendre du côté de la baisse du coût du travail, *quid* de la relance de l'économie grâce à la hausse du revenu disponible des ménages de 0,4 % évoquée ci-dessus ? Cela suppose que le gouvernement laisse filer le déficit public et ne cherche pas des recettes supplémentaires ou de nouvelles économies budgétaires pour financer la mesure. Dans le cas contraire, les surcroîts de prélèvement ou les baisses de dépenses publiques annuleront l'effet keynésien.

Si le gouvernement accepte une hausse du déficit, on a là environ 1/3 de point de PIB de croissance supplémentaire en vue à moyen terme. Mais cette petite relance risque d'être pauvre en emplois. Les chefs d'entreprise, notamment des entreprises moyennes et grandes, pourraient en effet chercher à profiter du nouveau dispositif, en recourant aux heures supplémentaires plutôt qu'à l'embauche.

En raison de toutes ces incertitudes, des économistes qui n'ont aucune raison d'être hostiles a priori montrent un grand scepticisme. Ainsi, Olivier Blanchard, qui avait pourtant soutenu Nicolas Sarkozy, estime que « les effets sur l'emploi et l'ensemble des revenus de ces dispositifs paraissent pour le moins aléatoires » (*Le Monde* du 5 juin 2007).

Dans leur rapport au Conseil d'analyse économique (*Réglementation du temps de travail, revenu et emploi*), Patrick Artus, Pierre Cahuc et André Zylberberg parviennent aux mêmes conclusions : « Un allègement des prélèvements obligatoires sur les heures supplémentaires accroît le pouvoir d'achat de ceux qui travaillent au-delà de la durée légale. Néanmoins, en contrepartie, le financement de cet allègement réduit le revenu des salariés qui ne font pas d'heures supplémentaires. En outre, cette mesure est susceptible d'avoir un effet négatif sur l'emploi, puisqu'elle incite les entreprises à substituer des heures de travail aux hommes. Au total, l'impact sur l'emploi et l'ensemble des revenus d'un allègement des prélèvements obligatoires sur les heures supplémentaires est incertain lorsque son financement est pris en compte ». Ils insistent également sur le risque de fraudes : « un employeur et son salarié peuvent conjointement gagner à abaisser (ou à ne pas augmenter) le taux de salaire des heures normales et à déclarer fictivement des heures supplémentaires (ce qui est très difficilement contrôlable) afin de bénéficier des avantages fiscaux ».

4 En termes techniques, l'élasticité de la demande de travail au coût du travail serait de 0,5. Il s'agit d'une hypothèse contestable (les exonérations de cotisations sur les bas salaires n'ont jamais produit des effets aussi spectaculaires), mais que nous utilisons ici à titre d'illustration.

- des effets plutôt négatifs sur les hausses de salaires

Voici un dernier effet pervers qu'il est facile d'anticiper : sans même avoir besoin de se mettre d'accord avec ses salariés, l'employeur peut très bien leur dire : « puisque l'Etat a augmenté votre pouvoir d'achat, et que la concurrence est très rude en ce moment, eh bien je ne vais pas vous accorder de hausse de salaire cette année ». Il est parfaitement possible que les maigres effets potentiels de la mesure sur les salaires des salariés qui font des heures supplémentaires soient ainsi annihilés.

D'une certaine manière, le gouvernement a montré l'exemple en refusant de donner un coup de pouce au SMIC en juillet 2007, invoquant la prochaine loi sur les heures supplémentaires pour augmenter les salaires. Ce phénomène serait encore plus prononcé pour les salaires compris entre 1 et 1,6 SMIC, car la non (ou moindre) augmentation des salaires permet de maximiser le montant des exonérations Fillon de cotisations patronales.

Dès lors, le recours individualisé aux heures supplémentaires, au gré de l'employeur, pourrait se substituer à une norme générale de progression salariale. La rémunération de base correspondant à la durée légale aurait pour vocation de stagner, et seul l'accès aux heures supplémentaires permettrait d'assurer une progression salariale qui serait largement individualisée. La négociation collective sur les salaires, qui souffrait déjà du développement des augmentations individualisées, serait ainsi vidée d'une bonne partie du reste de son contenu.

4. Une discrimination supplémentaire entre hommes et femmes

Les femmes vont subir une discrimination spécifique par rapport au nouveau dispositif, pour deux raisons. La première est le temps partiel. En 2005, 32 % des femmes travaillent à temps partiel et 83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, et ce temps partiel est bien souvent contraint. Dans la mesure où le nouveau régime des heures complémentaires est moins favorable que celui des heures supplémentaires, les femmes qui effectuent des heures complémentaires en tireront un bénéfice moindre alors même que 80% des bas salaires sont perçus par les femmes. Dans la mesure où le nouveau régime des heures complémentaires est moins favorable que celui des heures supplémentaires, les femmes qui effectuent des heures complémentaires en tireront un bénéfice moindre.

La seconde raison tient à la répartition sectorielle des emplois féminins à plein temps. Les secteurs qui font le plus recours aux heures supplémentaires ont un emploi en général moins féminisé (voir tableau 2). Dans la construction, l'automobile et les transports, plus de la moitié des salariés font des heures supplémentaires mais la part de l'emploi féminin y est respectivement de 6 %, 14 % et 20 %. En revanche, les secteurs où l'emploi est le plus féminisé (activités immobilières et financières) ont un taux de recours aux heures supplémentaires parmi les plus bas (respectivement 9 % et 16 %). C'est seulement dans l'éducation, la santé et l'action sociale où l'emploi féminin est majoritaire que leur accès aux heures supplémentaires se situe dans la moyenne.

A l'intérieur de chaque entreprise, le recours aux heures supplémentaires varie selon le type d'emplois occupés plutôt par des hommes que par des femmes, mais cette décomposition n'est pas connue. Toutefois cette décomposition n'étant pas connue, il n'est pas possible de mesurer la part des heures supplémentaires effectuées par les femmes. Dans l'hypothèse optimiste où elles feraient autant d'heures supplémentaires que les hommes à l'intérieur d'une même branche, on arrive alors à ce résultat qui doit donc être considéré comme un minorant : 40 % des emplois à temps plein sont occupés par des femmes, mais celles-ci ne font que 35 % des heures supplémentaires.

Enfin, à l'intérieur des ménages, l'exonération fiscale et sociale des heures supplémentaires ne peut que renforcer la classique division sexuelle du travail en offrant aux hommes de plus grandes possibilités et un bénéfice plus important à « travailler plus ». Cette mesure ne peut qu'aller dans le sens d'une répartition des emplois du temps et des salaires reproduisant les inégalités entre hommes et femmes.

Tableau 3
Les heures supplémentaires par secteurs d'activité

	% salariés ¹	Heures ²	% femmes ³
Industries agricoles et alimentaires	44	43	35
Biens de consommation	35	40	43
Automobile	56	34	14
Biens d'équipement	36	52	17
Biens intermédiaires	43	48	22
Energie	39	47	16
Construction	50	82	6
Commerce	46	46	41
Transports	55	113	20
Activités financières	16	23	52
Activités immobilières	9	49	53
Services aux entreprises	34	58	35
Services aux particuliers	29	49	50
Education, santé, action sociale	33	39	71
Ensemble	37	55	40

Entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole

Sources : DARES, enquête Acemo annuelle 2004 ; Insee, enquête emploi 2004

¹ Part des salariés à temps complet faisant des heures supplémentaires déclarées

² Volume annuel moyen déclaré par salarié à temps complet

³ proportion de femmes dans les salariés à temps plein

5. Des effets destructeurs sur les solidarités collectives

A ce stade de l'analyse on ne peut que s'interroger: pourquoi Nicolas Sarkozy a-t-il fait d'une mesure aussi inepte son cheval de bataille, et pourquoi le Medef s'est-il engagé dans un aussi ferme soutien ?

- la première raison renvoie au dispositif de campagne électorale de Nicolas Sarkozy ; nous ne nous y attarderons pas: le slogan « travailler plus pour gagner plus » est d'une grande efficacité idéologique et politique, même si tous les experts savaient dès le début que sa mise en application pratique serait un casse-tête insoluble.
- toutefois l'un des aspects idéologiques de la question mérite ici qu'on s'y arrête : il s'agit de la revanche sur les 35 heures. Au-delà des justifications théoriques empruntées à l'économie de l'offre, dont nous avons montré qu'elles n'ont guère de consistance, il y a une claire volonté d'en finir avec la réduction de la durée du travail. « Travailler plus gagner plus » s'oppose manifestement à « travailler moins pour travailler tous ». Le passage aux 35 heures aurait été une erreur économique sur laquelle il serait urgent de revenir. Pourtant, il est difficile de soutenir que la réduction du temps de travail a été une catastrophe pour l'emploi, et que son allongement pourrait en créer beaucoup plus (voir annexe).

- la troisième raison est encore plus fondamentale : la mesure s'inscrit dans un processus de « remarchandisation » de la force de travail qui vise à rapprocher la relation salariale d'un simple contrat de louage de services.

Après cette réforme, il risque en effet de ne plus rester grand-chose de la législation sur la durée collective du travail, réduite aux contingents d'heures supplémentaires (non saturés), aux repos compensateurs, et à la durée maximale (48 heures). La durée normale fera toujours formellement partie du contrat de travail, mais le nouveau régime des heures supplémentaires permettra de moduler individuellement la durée réelle dans des proportions inédites, en même temps que la rémunération qui variera plus que proportionnellement à la durée effective. Le pari est que les avantages financiers liés aux heures supplémentaires lèveront les réticences des salariés à cette individualisation à outrance de la durée du travail.

C'est une première étape. La suivante pourrait être le remplacement de la durée légale par des durées conventionnelles différentes selon les branches, allant dans le sens du patronat dont l'objectif ultime est de faire de la durée du travail un élément parmi d'autres du contrat individuel de travail, comme l'est actuellement le temps partiel. Le surcroît de pouvoir d'achat octroyé à certains salariés aurait en quelque sorte servi de « produit d'appel » préparant le terrain à une dégradation de la condition salariale dans son ensemble.

Mais l'idée selon laquelle la durée collective du travail n'est qu'une « rigidité » qu'il faudrait contourner ou supprimer pour assurer une plus grande efficacité économique, est une idée tout simplement fautive. La durée légale du travail est un repère utile qui facilite la conclusion des contrats et l'organisation du temps de travail dans les entreprises. Elle n'empêche pas une grande diversité dans les durées effectives du travail, mais fournit à tous les acteurs une norme par rapport à laquelle ils peuvent se situer pour juger de leur situation. Détruire la durée légale du travail - qui est déjà fortement entamée par l'existence de deux normes au regard du seuil de 20 salariés - c'est détruire ces repères, c'est ouvrir la boîte de Pandore de l'individualisation totale des durées travaillées, lourde d'injustices, de tensions et de conflits.

Conclusion : une mesure en trompe-l'oeil

De la mesure-phare du « paquet fiscal » du nouveau gouvernement, il n'y a apparemment pas grand-chose à attendre. Pour les salariés, les gains de pouvoir d'achat seront globalement minces et répartis de manière aléatoire, en fonction des intérêts des entreprises et sans rapport aucun avec les choix individuels des salariés. Pour les entreprises, les nouveaux allègements de cotisations n'auront qu'une influence modeste sur le coût du travail moyen et représentent une subvention distribuée à l'aveuglette, indépendamment de toute considération économique et de tout critère en matière de gestion de l'emploi. Au niveau macro-économique l'effet de relance attendu est du second ordre en matière de croissance et sera encore plus réduit en ce qui concerne l'emploi. Les 6 milliards d'euros viendront principalement creuser le déficit budgétaire.

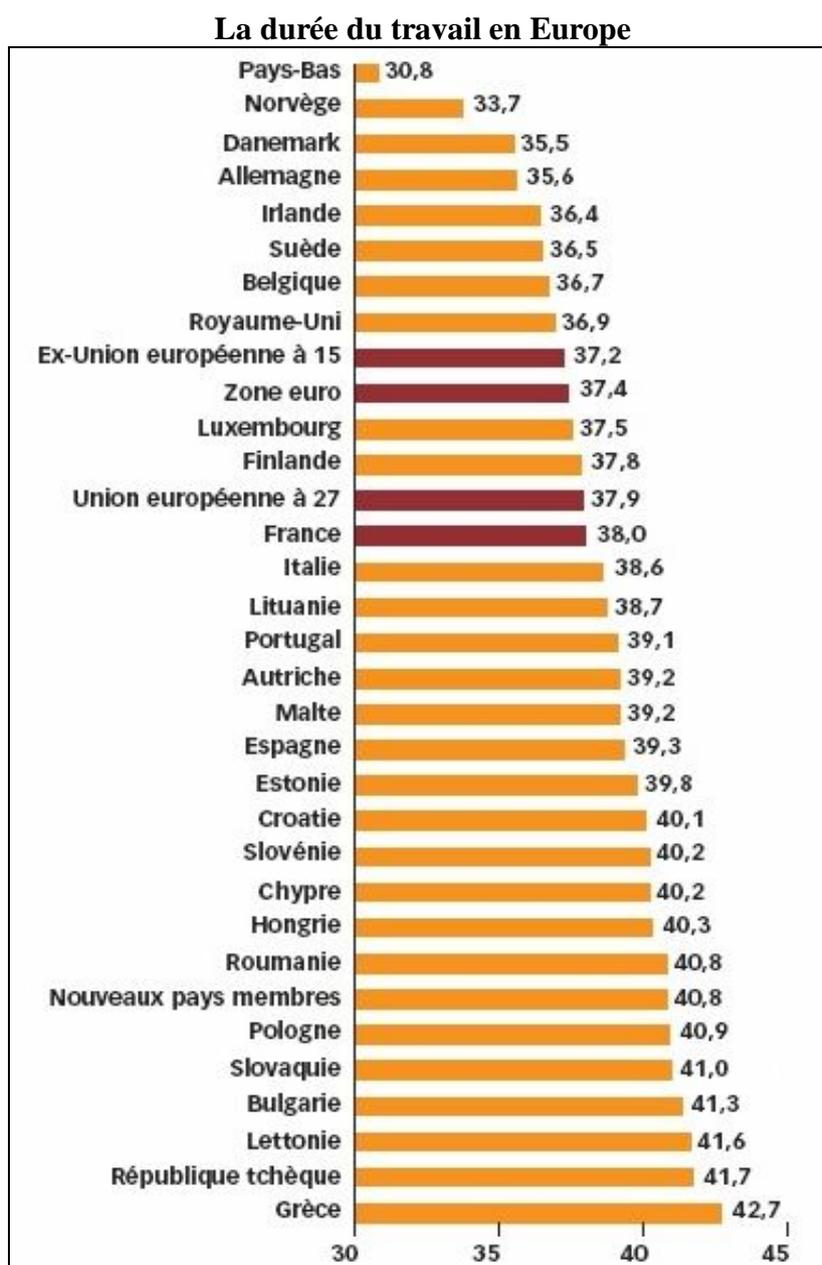
Mais la relance de la croissance n'est sans doute pas le véritable objectif de cette mesure qui repose sur des partis pris idéologiques (la revanche sur les 35 heures) plutôt que sur une analyse économique solide. Elle aura en pratique pour résultat de vider encore un peu plus le code du travail de tout contenu, de réduire le champ de la négociation collective et d'individualiser la question salariale.

La mise en oeuvre de cette mesure est cependant susceptible d'un effet boomerang car elle risque de provoquer un recul ultérieur du pouvoir d'achat en raison du nouveau gel des salaires dont elle serait le prétexte, et de la ponction fiscale qui servirait à la financer.

Annexe Deux idées fausses sur la durée du travail

Première idée : les Français ne travailleraient pas assez.

C'est faux. Le graphique ci-dessous montre que la durée effective du travail est en France de 38 heures par semaine, soit plus que l'Union européenne à 15 (37,2 heures) et que la plupart des pays donnés comme « modèles » : Royaume-Uni (36,9 heures) ; Suède (36,5 heures) ; Irlande (36,4 heures) ; Allemagne (35,6 heures) ; Danemark (35,5 heures) ; Pays-Bas (30,8 heures).

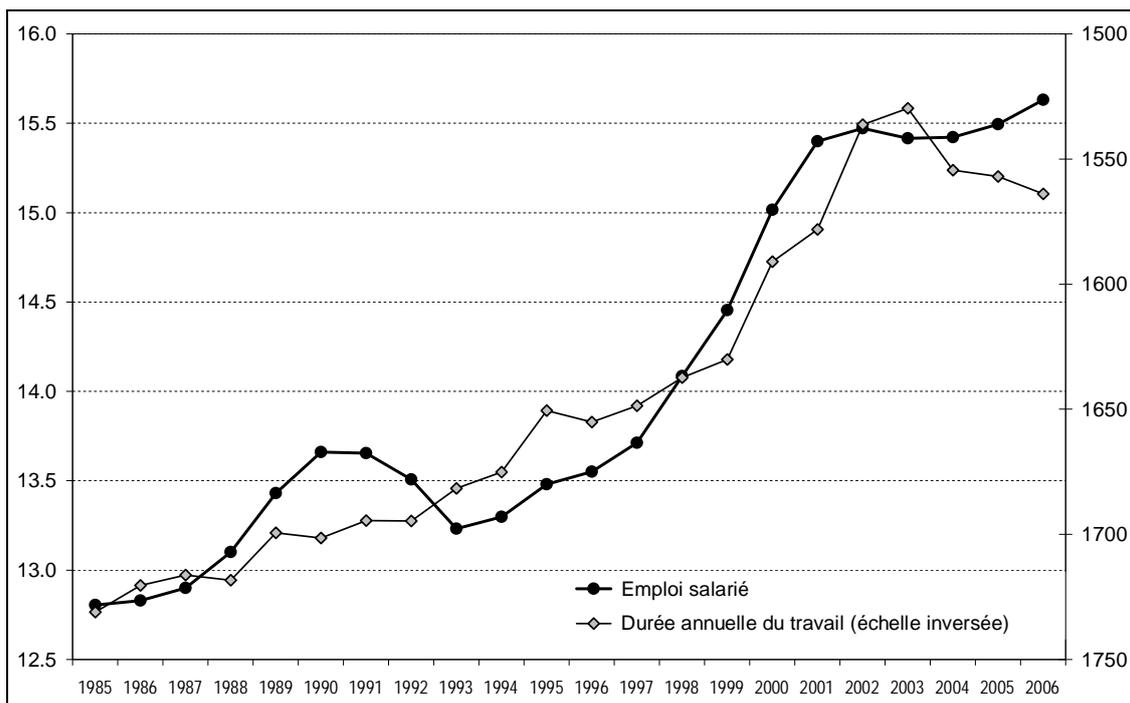


Durée du travail moyenne effective pendant la semaine de référence.
Tous types d'emplois et toutes branches, en heures. 2ème trimestre 2006.
Source : données Eurostat
Extrait d'*Alternatives Economiques*, Hors-Série, 2ème trimestre 2007

Deuxième idée : les 35 heures auraient été une catastrophe pour l'emploi.

C'est faux. Entre 1997 et 2002, la durée annuelle du travail effective a baissé de 6,8 % (de 1649 à 1536 heures) et 1,8 millions d'emplois ont été créés dans le secteur concurrentiel, soit une progression de 12,8 %. Entre 2002 et 2006, la durée du travail est légèrement repartie à la hausse (de 1536 à 1564 heures) mais le nombre d'emplois créés n'a été que de 160 000. Depuis 20 ans, la progression de l'emploi salarié suit de très près le rythme de réduction de la durée du travail.

Durée du travail et créations d'emplois en France. 1985-2005



Emplois salarié en milliers ; source : Dares ;

Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi ; source : Ocde.