



**HAL**  
open science

## Modulation des horaires de travail dans les accords 35 heures: quelques caractéristiques

Hélène Couprie, Gilbert Cette

► **To cite this version:**

Hélène Couprie, Gilbert Cette. Modulation des horaires de travail dans les accords 35 heures: quelques caractéristiques. Travail et Emploi, 2000, 83, pp.79-96. hal-03394810

**HAL Id: hal-03394810**

**<https://amu.hal.science/hal-03394810>**

Submitted on 22 Oct 2021

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La modulation des horaires de travail dans les accords 35 heures : quelques caractéristiques

Gilbert Cette (\*), Hélène Couprie (\*)

La modulation du temps de travail est, pour les entreprises, un moyen souvent utilisé pour adapter les rythmes de la production à ceux de la demande <sup>(1)</sup>. Ce type d'organisation a commencé à être rendu possible par l'ordonnance du 16 janvier 1982 qui, comme l'écrit M. ELBAUM (1996) : « ... a introduit une rupture importante, poursuivie par les lois Delebarre (1985) et Seguin (1987), en faisant reposer sur la négociation collective de branche ou d'entreprise la possibilité de recourir à des formes dérogatoires d'aménagement du temps de travail, en particulier pour aller dans la voie de l'annualisation des horaires (modulation, cycle, repos compensateur de remplacement, intermittence...) ». Depuis l'ordonnance du 16 janvier 1982 et jusqu'à la récente seconde loi Aubry concernant les 35 heures, l'encadrement réglementaire de la modulation du temps de travail a connu de profondes modifications <sup>(2)</sup>. En schématisant à l'extrême, ces dernières concernent tout d'abord le niveau de négociation et d'accord entre les partenaires sociaux, nécessaire pour recourir à la modulation : accord d'entreprise dans l'ordonnance de 1982, de branche dans la loi Delebarre de 1985, d'entreprise à nouveau à partir de la loi Seguin de 1987. Les modifications introduites concernent également l'espace dérogatoire donné à la négociation, et ont abouti à la juxtaposition de trois types de modulations : type I ouverte par l'ordonnance de janvier 1982, type II par la loi Seguin du 19 juin 1987 et type III par la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 <sup>(3)</sup>. De nombreux spécialistes considèrent enfin que la possibilité d'un passage aux 35 heures par jours de repos ouverte par l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 constitue un quatrième type de modulation des horaires de

travail. L'encadrement réglementaire de ces différentes formes de régulation est résumé dans l'encadré 1.

La loi du 13 juin 1998 « d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail » a été l'occasion d'une relance de la négociation collective concernant l'organisation et la réduction du temps de travail (Cf. MES 1999). Sa mise en œuvre a montré que les chefs d'entreprise associaient souvent comme contrepartie à la réduction du temps de travail des gains de flexibilité liés à une modulation des horaires de travail. Un même constat pouvait être fait concernant la mise en œuvre de la précédente loi Robien <sup>(4)</sup>. Cependant, pour la loi du 13 juin 1998, le contexte de l'abaissement à 35 heures de la durée hebdomadaire légale du travail, en janvier 2000 et janvier 2002 selon la taille des entreprises, a sans doute ajouté un élément spécifique dans les positions stratégiques et les rapports de forces des acteurs qui négocient l'accord de réduction du temps de travail.

La présente étude <sup>(5)</sup> se propose d'analyser empiriquement les éventuelles relations entre divers éléments, concernant la modulation, contenus dans des « accords 35 heures » négociés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998. Plus précisément, l'interrogation soulevée est celle des éventuels arbitrages contenus dans les accords de modulation : certaines clauses défavorables aux salariés (par exemple l'ampleur de la modulation) ont-elles comme contreparties d'autres clauses plus favorables (par exemple les délais de prévenance)? Si tel était le cas, cela traduirait bien que chaque accord de modulation témoigne d'un équilibre économique spécifique entre les besoins de

1. Précisons ici que, contrairement aux attentes de chefs d'entreprise la mettant en œuvre, la modulation des horaires peut aussi se révéler insuffisante pour répondre à certaines situations de commandes imprévues, comme l'illustrent J.-Y. BOULIN et D. TADDEI (1998).

2. Pour une description et une analyse détaillées de ces changements et des différents types de modulation existants, cf. J. BARTHÉLÉMY (1998) sur les plans historique et juridique, et J. FREYSSINET (1997) ou G. CETTE et D. TADDEI (1998) sur le plan historique également mais aussi sur celui de la négociation collective. Une présentation des évolutions réglementaires en matière de modulation est également proposée dans MES (1999).

3. Une analyse de la mise en œuvre des modulations de type I et II avait été proposée par A.-F. MOLINIÉ (1988) et M.-C. CHAMBET-ROSSET et C. BLOCH-LONDON (1992), et une analyse

de la modulation de type III est fournie par P. BOISARD et P. CHARPENTIER (1997). Ces études montrent que la modulation répond à la recherche d'une plus grande flexibilité pour l'entreprise, la réduction du temps de travail étant une contrepartie pour les salariés.

4. Cf. par exemple l'analyse globale des accords signés dans le cadre de la loi Robien du 11 juin 1996 de L. DOISNEAU (1998), et l'approche monographique de quelques uns de ces accords par C. BLOCH-LONDON, T. COUTROT, C. DIDRY et F. MICHON (1999).

5. Nous remercions Éric AUBRY (DRT), Jean-Louis DAYAN (DARES), Lionel DOISNEAU (DARES) et Martine KRAWCZAK (DRT) qui nous ont fait bénéficier de leurs observations sur des versions antérieures de cette étude, et qui ont contribué à l'encadrement du stage que Hélène Couprie a effectué à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail durant l'été 1999.

\* Université Aix-Marseille II, 14 av. Jules Ferry, 13621 Aix-en-Provence cedex.

l'entreprise (liés par exemple aux fluctuations de l'activité) et les attentes des salariés (liées à l'articulation de leurs différents temps sociaux), d'un « compromis » en quelque sorte. Si tel n'était pas le cas, cela pourrait signifier que de nombreuses clauses de l'accord résultent d'une négociation dans laquelle d'autres éléments spécifiques (rapports de force entre négociateurs...) jouent un rôle déterminant qui éloigne d'une logique généralisée d'arbitrages.

L'éclairage ici fourni est inévitablement réduit, pour différentes raisons. Tout d'abord, les sources d'informations sont, nous le verrons, limitées quantitativement, en nombre d'accords étudiés (quelques centaines) et plus qualitativement concernant les éléments analysés dans ces accords. Ensuite, les accords étudiés ont été signés durant la première année de mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998, et il est encore bien trop tôt pour savoir s'ils peuvent être considérés comme suffisamment représentatifs de ceux qui ont été ultérieurement négociés et signés. Cependant, l'analyse proposée mobilise, pour la première fois à notre connaissance concernant des accords de modulation, des méthodes d'estimations logistiques permettant de développer une analyse multivariée et d'approcher les effets, « toutes choses égales par ailleurs », de diverses variables sur des caractéristiques d'accords de modulation dans le cadre des 35 heures.

La principale source d'informations mobilisée dans cette étude résulte de l'exploitation directe du

contenu de 300 accords de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, aidés ou non aidés, d'entreprise ou d'établissement, prévoyant une modulation collective des horaires de travail. Ces modulations sont le plus souvent de type III, parfois de type II. Transmis de juin 1998 à juin 1999 par les Directions Départementales du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité à la Direction des Relations du Travail, par sélection volontairement aléatoire d'un accord transmis pour environ dix accords déposés par les firmes, cette sélection de 300 accords ne résulte d'aucun plan de sondage lui assurant une réelle représentativité. Pour autant, les analyses « toutes choses égales par ailleurs » correspondant aux estimations logistiques réduisent les éventuels biais d'échantillonnage. Par exemple, la sur-représentation des petites entreprises dans cet échantillon ne doit pas sensiblement affecter la nature des enseignements obtenus concernant les arbitrages. En effet, la présence explicite de variables représentant la taille de l'entreprise dans les estimations effectuées permet de contrôler cet effet dans les rapprochements statistiques entre les diverses caractéristiques des accords.

Accessoirement, sont également mobilisées les réponses des entreprises à une enquête téléphonique réalisée en juillet 1999 par l'IFOP pour le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité auprès d'un échantillon représentatif de 503 entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi

#### Encadré 1

##### **Les différents types de modulation du temps de travail avant la seconde loi Aubry sur les 35 heures**

La réglementation française autorise différents types de modulation collective du temps de travail, qui peuvent être organisés par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu :

– la modulation de type I, ouverte par l'Ordonnance du 16 janvier 1982, permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail à l'intérieur de limites négociées, à condition que la durée moyenne durant la période de modulation n'excède pas la durée légale. Les heures effectuées au-delà de la moyenne ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires, mais donnent droit aux compensations, financières et/ou sous forme de repos compensateur, prévues par la loi ;

– la modulation de type II, ouverte par la loi Seguin du 19 juin 1987, dans laquelle les heures effectuées au-delà de la durée légale n'ouvrent pas droit aux compensations financières habituelles, ni au repos compensateur. Des contreparties doivent être prévues par l'accord (RTT, formation, financières, emploi) ;

– la modulation de type III, ouverte par la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993, pour laquelle les limites maximales sont celles fixées par le Code du Travail (10 h quotidiennes, 48 heures par semaine et 46 heures sur 12 semaines consécutives), tandis que la durée hebdomadaire de référence est celle fixée par l'accord lui-même. Une contrepartie obligatoire est une réduction du temps de travail. Seules les heures effectuées au-delà de cette durée de référence donnent droit aux majorations de salaire et au repos compensateur ;

– la « modulation de type IV », ouverte par l'article 4 de la loi Aubry du 13 juin 1998, permet d'organiser une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures en tout ou partie sous forme de jours de repos. L'accord peut prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne temps.

Précisons que, dans ces types de modulation, les dispositions légales n'obligent pas les contractants à fixer une durée annuelle de travail. La modulation de type II prévoit que les modalités suivantes soient précisées dans l'accord : motivations du recours à la modulation, conditions de recours au chômage partiel, dispositions applicables aux cadres, calendrier prévisionnel des horaires et le délai de prévenance, ces deux dernières clauses étant aussi obligatoires dans la modulation de type III.

du 13 juin 1998. L'accord de réduction prévoit une modulation des horaires dans 60% des entreprises interrogées (ce chiffre comprend toutes les modulations possibles). Les éléments d'analyses évoqués ci-dessous proviennent alors de ce sous-échantillon d'environ 300 entreprises. L'intérêt de cette source d'information accessoire est qu'elle peut apporter des informations complémentaires à la précédente sur les modalités de la modulation dans le cadre « d'accords 35 heures ». En effet, l'exploitation des accords renseigne sur les modalités explicitées dans le texte même des accords, mais ignore évidemment des éventuels compromis plus implicites entre les acteurs de la négociation. L'enquête, quant à elle, peut renseigner sur des éléments de pratique de l'accord telle que la conçoit le chef d'entreprise. Elle peut donc intégrer quelques caractéristiques, non inscrites dans l'accord, ainsi, bien sûr, que la vision, voire l'interprétation, inévitablement subjective que peut en avoir le chef d'entreprise. Par ailleurs, cette seconde source diffère également de la précédente du fait que les modulations renseignées dans l'enquête IFOP intègrent des cas correspondant à l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin, c'est-à-dire à des réductions du temps de travail via des jours de repos. Dans ces situations, la durée maximale est souvent celle qui prévalait avant le passage aux 35 heures, c'est-à-dire fréquemment 39 heures hebdomadaires ou un peu moins. Ces cas n'ont pas été retenus dans l'exploitation des accords. Aussi, très logiquement, des durées hebdomadaires inférieures ou égales à 39 heures sont plus fréquentes dans les renseignements fournis par l'enquête IFOP que dans ceux résultant de l'exploitation des accords.

Les résultats obtenus apportent des indications originales. Pour autant, ils restent inévitablement limités, par le fait que de nombreuses variables pertinentes n'ont pu être prises en compte dans l'analyse, comme la nature des négociateurs (mandatés? quelle(s) organisation(s) syndicale(s)?) ou l'information restreinte sur d'autres (par exemple, trois secteurs seulement ont pu être distingués). Aussi, il ne peut être exclu que les relations dégagées manifestent l'influence de variables non ou mal prises en compte. Comme souvent, ces résultats doivent être commentés avec la prudence d'usage : leur robustesse nécessite d'être confortée par les résultats d'autres études sur les mêmes thèmes.

On présentera tout d'abord les enseignements fournis par l'exploitation des accords, avant de signaler plus succinctement ceux fournis par l'enquête. Les résultats principalement commentés sont ceux résultant des estimations logistiques. L'analyse univariée des valeurs prises par chacune des variables caractérisant la modulation, sur les deux présentes sources d'informations, ne sera ici que très succincte, puisqu'elle a déjà été largement fournie dans MES (1999) <sup>(6)</sup>.

## Les enseignements fournis par les accords

Les variables analysées sont, successivement, la durée annuelle du travail, les plafonds de durées hebdomadaires, la limitation de l'utilisation du plafond, les planchers hebdomadaires, les intervalles et les amplitudes de la modulation et les délais de prévenance en cas de modification des horaires initialement fixés.

Chaque variable est brièvement présentée, les différentes modalités retenues sont mises en relation par des estimations logistiques comprenant parmi les variables explicatives, simultanément, deux variables d'état de l'entreprise (nombre de salariés et appartenance sectorielle) et les autres caractéristiques disponibles. Ces estimations logistiques permettent de caractériser la relation entre deux variables, « toutes choses égales par ailleurs » pour les autres variables. Les variables mobilisées sont davantage détaillées dans l'annexe 1, l'annexe 2 explicitant les modèles estimés et fournissant les résultats d'estimations qui sont résumés dans le tableau 1 (cf. p. 82).

La durée annuelle n'étant pas renseignée dans un tiers des accords exploités, cette variable n'a pas été retenue parmi les variables explicatives dans les différentes estimations logistiques commentées, afin de ne pas réduire la dimension de l'échantillon d'accords <sup>(7)</sup>. Par ailleurs, les durées planchers et les intervalles de modulation n'ont pas été retenus comme variables explicatives des modèles logistiques estimés car ces renseignements sont redondants avec les durées plafonds et l'amplitude qui font partie des variables explicatives.

### La durée annuelle du travail

Deux accords sur trois précisent la durée annuelle du travail. Il en ressort que la durée annuelle correspondant aux 35 heures est de 1 595 heures en moyenne, la durée la plus fréquemment citée ainsi que la médiane étant de 1 587 heures. Cette durée annuelle est inférieure ou égale à 1 580 heures dans 30% des accords, elle est comprise entre 1 580 et 1 600 heures dans 43% des accords, et dépasse 1 600 heures dans 27% des accords, et 1 610 heures dans 20% d'entre eux.

Dans les estimations logistiques réalisées, la seule variable semblant influencer la durée annuelle est le secteur d'activité : la durée annuelle précisée dans les accords serait légèrement plus courte dans les entreprises du secteur tertiaire que dans celles des secteurs de l'industrie ou du bâtiment. Ainsi, les autres variables parmi lesquelles la taille de l'entreprise, le plafond et l'amplitude de la modulation n'influenceraient pas significativement la durée annuelle du travail précisée dans les accords.

6. Principalement dans l'Annexe 4 de ce bilan : « Les modulations ».

7. Lorsque la durée annuelle est retenue parmi les variables expli-

catives, elle ne ressort significativement dans aucun des modèles estimés.

**Tableau 1**  
**Résumé synthétique des résultats significatifs des estimations logistiques**  
**sur 300 accords de modulation**

Variables explicatives \ Variables expliquées	Durée annuelle du travail	Plafond : durée hebdomadaire maximale	L'utilisation du plafond est restreinte dans l'accord	Le plancher de la modulation est précisé et est différent de 0	Amplitude de la modulation	Délais de prévenance
Taille de l'entreprise		-		-	+	
Industrie						
Bâtiment				- c	+	
Tertiaire	(-)	(+) c		+		
Durée hebdomadaire maximale			-	-	+	- c
Limitation de l'utilisation du plafond						
Amplitude de la modulation		+				
Délais de prévenance courts (moins de 7 jours)		+	+			
Délais de prévenance longs (plus de 7 jours)			+			

Une case grisée signale que la variable en ligne ne peut être incluse parmi les variables explicatives des modèles estimés pour expliquer la variable en colonne ;  
 Un + ou un - indique que la variable influe de façon significativement positive ou négative sur la variable expliquée ;  
 Le signe est indiqué entre parenthèses lorsque le seuil de significativité est compris entre 5 % et 10 % ;  
 La lettre c signale que l'influence mentionnée ne ressort que lorsque la durée maximale est « corrigée » (cf. texte) ;  
 Lecture : La durée annuelle du travail prévue dans les accords de modulation serait plus courte dans les entreprises du secteur tertiaire que dans celle des deux autres secteurs. Le seuil de significativité de cet écart serait cependant supérieur à 5 %, tout en restant inférieur à 10 %.

### Les plafonds hebdomadaires

Une grande majorité des accords de modulation prévoit un plancher et un plafond horaires hebdomadaires différents (inférieur pour le plafond et supérieur pour le plancher) des *maxima* réglementaires (qui sont de 0 heure pour le plancher et de 48 heures pour le plafond). Quand l'accord n'inclut pas une telle précision, les *maxima* réglementaires s'appliquent de fait. Cependant, les durées maximale et minimale prévues dans les accords correspondent souvent à des situations exceptionnelles et, dans de nombreux cas, les *maxima* qui s'appliqueront en dehors de telles situations exceptionnelles sont par exemple précisés dans le calendrier prévisionnel.

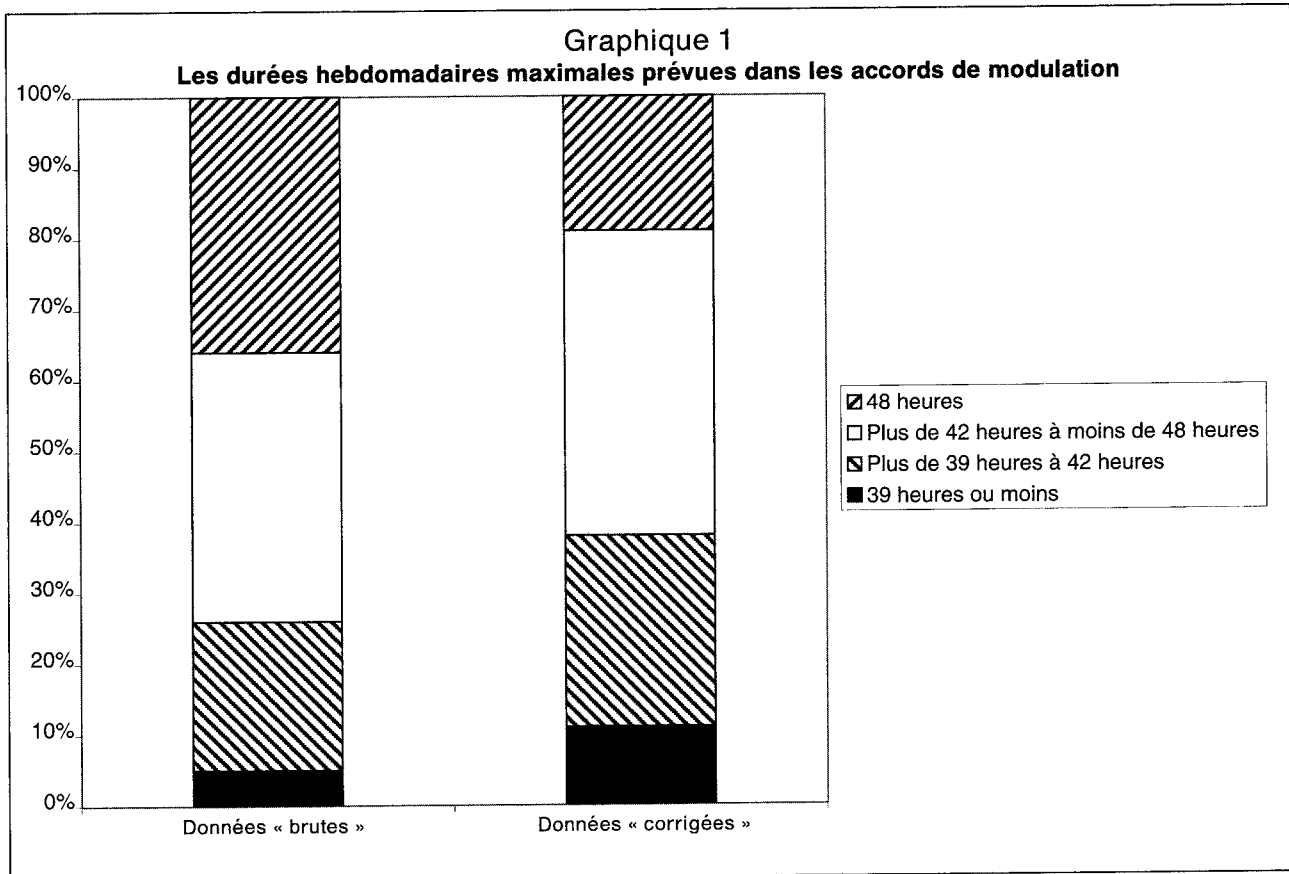
Aussi, deux indicateurs ont été construits pour ces durées maximale et minimale :

- les données « brutes », qui sont les durées maximale et minimale indiquées dans l'accord ou, à défaut, les *maxima* réglementaires ;

- les données dites « corrigées » qui correspondent à celles du calendrier prévisionnel lorsqu'il est précisé (environ 25 % des cas), ou aux plafonds et planchers les plus courants lorsqu'ils sont indiqués (3 % des cas pour le plancher et 18 % pour le plafond), ou encore aux

limites extrêmes de la modulation (données « brutes ») quand aucune précision n'est apportée dans l'accord. Les variables « corrigées » sont donc « hybrides » et véhiculent deux types d'informations distinctes qui sont : des dispositions seuils établies dans l'accord (qui s'avèrent parfois être par défaut les dispositions législatives), ou des modalités facultatives, explicitées dans l'accord, plus proches d'une application concrète et réaliste. Cette transformation apporte des éclairages nouveaux et complémentaires aux variables « brutes » en ce qui concerne la façon dont les contractants arbitrent entre les différentes modalités. Les variables « corrigées » possèdent en effet l'avantage de refléter une situation intermédiaire entre la rigueur d'une disposition législative et la souplesse prévue pour la mise en œuvre d'un accord. Ces données « corrigées » nous paraissent rendre mieux compte des *maxima* pratiqués hors situations exceptionnelles que les données « brutes ».

On constate que le plafond hebdomadaire horaire de la modulation n'est inférieur ou égal à 39 heures que dans 11 % et 5 % des données d'accords respectivement « corrigées » ou « brutes », et qu'il est égal à 48 heures, c'est-à-dire le maximum réglementaire, dans respectivement 19 % et 36 % des accords (cf. Graphique 1).



Selon les résultats des estimations logistiques réalisées, la durée hebdomadaire maximale serait :

- décroissante avec la taille de l'entreprise, ce qui peut traduire une présence et une force de négociation syndicale croissante avec la taille de l'entreprise ;

- croissante avec l'amplitude de la modulation. Ce résultat est en partie tautologique, et on le retrouve avec plus de signification lorsque le sens de la causalité statistique est inversé (cf. le paragraphe relatif aux intervalles et amplitudes *infra*) ;

- plus haute quand les délais de prévenance sont courts (ici moins de sept jours). Ce résultat traduirait une absence d'arbitrage entre la durée hebdomadaire maximale et les délais de prévenance puisque ces deux aspects de la modulation seraient simultanément, d'un accord à l'autre, plus favorables ou plus défavorables aux salariés.

### Limitation de l'utilisation du plafond

La précision du nombre de semaines maximum d'utilisation du plafond n'est pas obligatoire dans le texte d'un « accord 35 heures ». Aussi, peu d'accords (13%) contiennent cette précision. Sa présence témoigne de l'intention, de la part des contractants, de « préserver » les salariés d'une utilisation trop fréquente de forts volumes horaires. Les résultats des estimations logistiques réalisées indiquent que les accords préciseraient une limitation du plafond de la modulation d'autant plus fréquemment que :

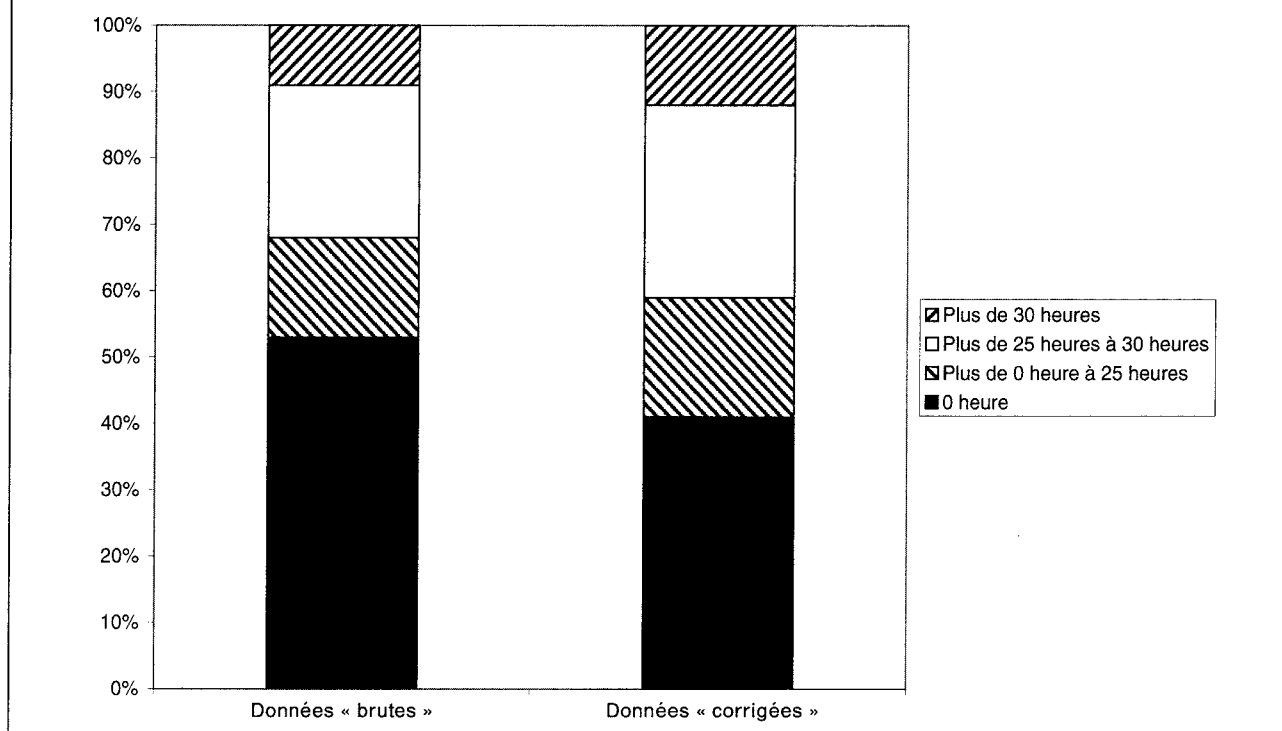
- le plafond est inférieur au maximum légal. Ce résultat semble assez logique si l'on admet que les accords dont le plafond est 48 heures se cantonnent plus fréquemment que les autres aux dispositions législatives en vigueur ;

- les délais de prévenance sont courts ou au contraire longs par rapport à des délais de prévenance « moyens » de sept jours, qui constituent la durée « standard ». Ce résultat traduit donc à la fois la présence d'arbitrage quand les délais de prévenance sont courts, et au contraire une absence d'arbitrage quand ils sont longs, les deux aspects de la modulation ici mis en rapport étant simultanément favorables au salarié. Ainsi, la présence d'une limitation du plafond dans l'accord irait de pair avec la volonté de préciser un délai de prévenance différent du délai « standard » de sept jours.

### Les planchers hebdomadaires

Près de la moitié (47%) des accords de modulation prévoit un plancher d'horaire hebdomadaire supérieur à 0 heure (indépendamment des congés conventionnels). Sur les grandeurs « corrigées », cette valeur atteint 60%. Ce plancher hebdomadaire serait de 0 heure dans respectivement 41% et 53% des données d'accords « corrigées » ou « brutes », et supérieur à 30 heures dans 12% et 9% des accords (cf. Graphique 2).

**Graphique 2**  
**Les durées du travail minimales prévues dans les accords de modulation**



Les résultats des estimations logistiques réalisées indiquent que le plancher de la modulation serait d'autant plus fréquemment supérieur à 0 heure que :

- l'entreprise est de petite taille, cet effet apparaissant clairement au seuil de 200 salariés ;
- l'entreprise appartient au secteur tertiaire. À l'inverse, sur les grandeurs « corrigées », il est plus fréquemment égal à 0 heure pour les entreprises du bâtiment, ce qui peut correspondre à une prise en compte de la saisonnalité d'activités souvent liées aux conditions climatiques ;
- la durée hebdomadaire maximale est basse, ce qui traduit une absence d'arbitrage.

### Intervalles et amplitudes des modulations

L'exploitation des accords renseigne sur la fréquence de certains intervalles de modulation encadrant de façon symétrique la future durée légale de 35 heures. Il apparaît que les intervalles de modulation comportant un plancher supérieur ou égal à 28 heures et un plafond inférieur ou égal à 42 heures (soit un intervalle de plus ou moins 7 heures autour de 35 heures) représentent 16% des cas (23% sur les grandeurs « corrigées »). Les intervalles de modulation comportant un plancher supérieur ou égal à 31 heures et un plafond inférieur ou égal à 39 heures (soit un intervalle de plus ou moins 4 heures autour de 35 heures) sont prévus dans 3% des accords (6% sur les grandeurs « corrigées »). Dans 26% des cas

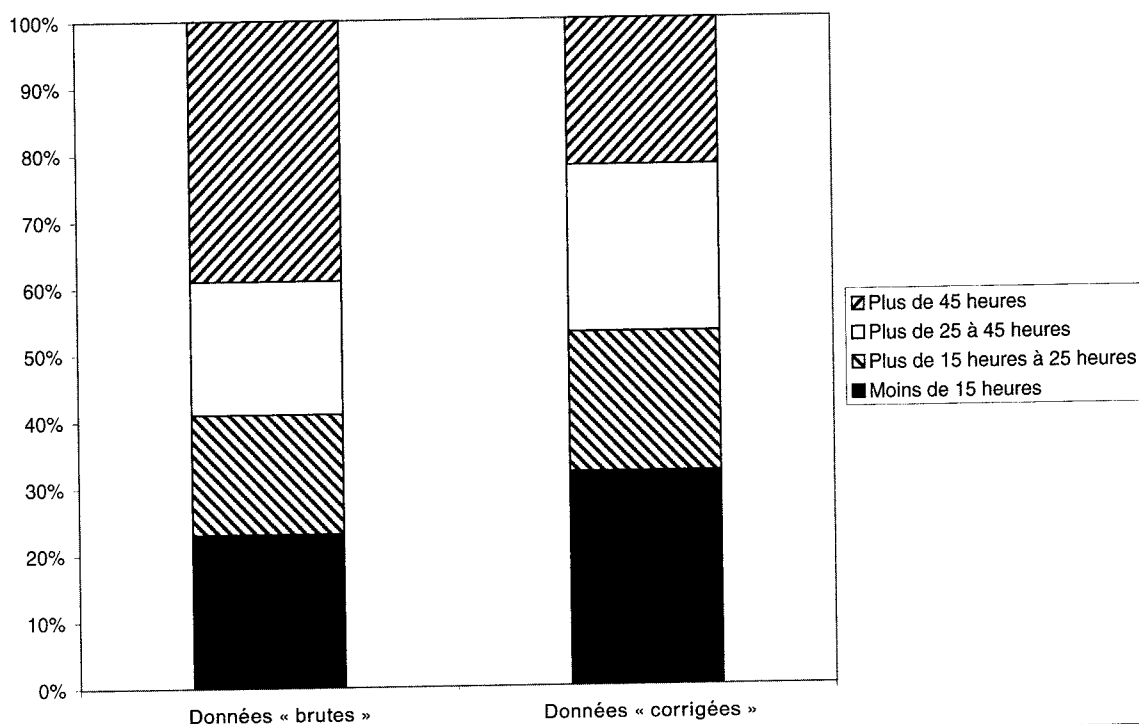
(14% sur les grandeurs « corrigées »), l'intervalle de modulation correspond *strictement* au maximum réglementaire de 0 à 48 heures.

L'amplitude de l'intervalle de modulation serait inférieure à 15 heures dans 32% et 23% des données d'accords respectivement « corrigées » ou « brutes », et supérieures à 45 heures dans 22% et 39% des cas (cf. Graphique 3).

Les résultats des estimations logistiques indiquent que l'amplitude de la modulation serait d'autant plus grande que :

- la taille de l'entreprise est elle-même importante. Ce résultat ne différencie significativement que les entreprises de 200 salariés et plus par rapport aux autres : celles-ci fixent plus fréquemment des planchers à 0 heure et, bien qu'elles fixent des plafonds plus bas que les entreprises de moins de 200 salariés, l'effet de plancher à 0 heure l'emporte, ce qui aboutit à des amplitudes plus élevées ;
- l'entreprise appartient au secteur du bâtiment plutôt qu'au tertiaire ou à l'industrie. Ce résultat s'explique mécaniquement par le fait (déjà commenté) que des planchers de modulation à 0 heure sont plus fréquents dans ce secteur ;
- la durée hebdomadaire maximale est elle-même importante. Cette relation est cohérente avec l'observation faite pour les planchers qui sont d'autant plus bas que les plafonds sont élevés, ce qui accroît naturellement l'amplitude (sauf pour les entreprises de 200 salariés et plus pour lesquelles le plafond est plus élevé et le plancher plus haut, cf. *supra*).

Graphique 3  
Intervalles hebdomadaires maximum prévus dans les accords de modulation



### Les délais de prévenance

Un délai minimum pour prévenir les salariés en cas de modification des horaires indiqués par le calendrier prévisionnel de la modulation doit obligatoirement être précisé dans les accords. L'analyse de ces derniers indique que les délais de prévenance ne dépassent pas un jour dans 4% des cas, sont compris entre 2 et 6 jours dans 38% des cas, sont égaux à 7 jours dans 30% des cas, et dépassent 7 jours dans 18% des cas ; il ne sont pas précisés dans 10% des cas (cf. Graphique 4). Les délais moyens et médians sont de 7 jours.

Par ailleurs, 42% des accords prévoient une clause d'exception qui permet de réduire le délai de prévenance « normal ». Parmi les accords qui se réservent cette possibilité, le délai « exceptionnel » correspondant n'excède pas 1 jour dans 16% des cas, est compris entre 2 et 6 jours dans 22% des cas, est égal à 7 jours dans 6% des cas et est supérieur à 7 jours dans 1% des cas. Dans 55% des cas ce délai « exceptionnel » n'est pas précisé, ce qui signifie que l'utilisation de la clause d'exception se fait alors sans délai de prévenance contractuel, ce qui n'empêche pas les partenaires sociaux de limiter ou d'encadrer implicitement ou explicitement les conditions d'utilisation de cette clause.

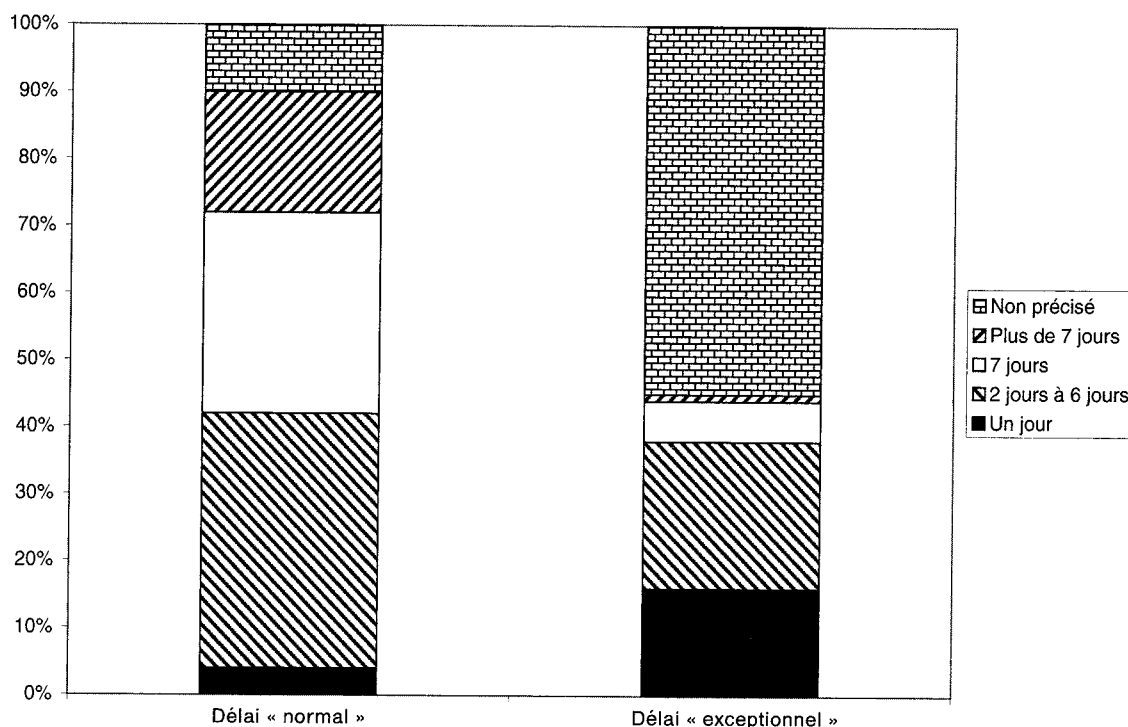
Parmi les entreprises qui envisagent de réduire de façon « exceptionnelle » le délai de prévenance, 27% prévoient de le faire après consultation ou même accord des salariés ou de leur représentants (comité d'entreprise ou représentants syndicaux). La proportion d'entreprises qui envisagent de consulter leurs salariés pour utiliser la clause d'exception est plus élevée quand le délai de prévenance exceptionnel n'est pas précisé (37%) que lorsqu'il l'est (14%).

Toujours parmi les entreprises qui prévoient de pouvoir réduire de façon « exceptionnelle » le délai de prévenance, une sur quatre explicite dans une liste limitative les raisons pouvant être invoquées pour faire jouer la clause d'exception. Les autres retiennent des raisons d'ordre plus général (urgence, force majeure principalement). L'encadré 2 (p. 86) fournit quelques exemples de clauses ainsi rencontrées dans les accords.

Les résultats des estimations logistiques réalisées indiquent que les délais de prévenance seraient d'autant plus longs que la durée hebdomadaire maximale n'est pas très élevée. Cette relation ne ressort que sur les grandeurs (durées maximales) corrigées. Elle paraît témoigner d'une absence d'arbitrage déjà évoquée entre différentes conditions de la modulation : des délais de prévenance plus favorables aux salariés (plus longs) iraient de pair avec des plafonds plus également plus favorables aux salariés (plus bas).



**Graphique 4**  
**Les délais de prévenance prévus dans les accords de modulation**



Délai : Le délai exceptionnel indiqué ne concerne que les entreprises prévoyant de réduire le délai « normal » en cas de circonstances exceptionnelles. Parmi ces entreprises envisageant des circonstances exceptionnelles, certaines ne précisent cependant pas de limite inférieure.

### Encadré 2

#### Exemples de modification du délai de prévenance tirés des accords

– Entreprise de commerce de gros, de céréales et d'aliments pour le bétail (27 salariés), délai réduit avec précision, pas de consultation :

« Le délai de prévenance des salariés concernés en cas de modification du programme indicatif est fixé à 3 jours ouvrés. En cas d'intempéries, il peut être ramené à 24 heures »

– Entreprise fabriquant des produits explosifs (165 salariés), délai réduit avec précision, consultation du personnel :

« En cas de difficultés, notamment de commandes export imprévues, le délai de prévenance [14 jours] pourra être ramené à 2 jours. Dans ce dernier cas, la Direction consultera alors le Comité d'Établissement. »

« Enfin, en cas de circonstances exceptionnelles, l'horaire pourra être appelé à être corrigé immédiatement. Ces circonstances exceptionnelles sont :

- des travaux urgents liés à la sécurité
- un sinistre
- une catastrophe naturelle. Dans ce cas, la Direction informera le Comité d'Établissement. »

– Secteur Finance (5 salariés), délai réduit sans précision, consultation du personnel :

« Ce délai sera d'au moins 7 jours, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra préalablement avoir consulté les délégués du personnel et le comité d'entreprise, ou à défaut le salarié mandaté. »

– Entreprise de commerce de véhicules automobiles (50 salariés), délai réduit sans précision, consultation du personnel :

« Si le délai de prévenance [4 jours] ne peut être respecté pour des raisons majeures liées au bon fonctionnement de l'Établissement, le Comité d'Établissement est convoqué en réunion extraordinaire pour avis. »

– Entreprise de construction de bâtiments divers (120 salariés), délai réduit sans précision, sans consultation du personnel :

« En cas d'imprévu, le planning pourra être corrigé, moyennant un préavis d'une semaine minimum, sauf cas d'urgence. »

## Quelques enseignements complémentaires fournis par l'enquête

L'enquête IFOP permet à la fois de tester la cohérence des résultats précédemment obtenus et de fournir des informations complémentaires, peut-être plus proches de l'application concrète de l'accord, intégrant des éléments d'interprétation inévitablement subjective des accords par les dirigeants d'entreprises. Sur les réponses à l'enquête réalisée par l'IFOP, trois variables ont fait l'objet d'estimations logistiques : la durée hebdomadaire maximale, le nombre de semaines d'utilisation du plafond et les délais de prévenance. Le contenu des variables mobilisées (sur cette source) est également détaillé dans l'annexe 1. On présente rapidement les résultats des estimations logistiques réalisées, ces résultats étant synthétisés dans le tableau 2 et détaillés dans l'annexe 2.

### Les plafonds hebdomadaires

Il ressort des estimations que ce plafond serait d'autant plus faible :

- que les entreprises sont de petite taille (moins de 20 salariés) ou de grande taille (plus de 200 salariés). Ce résultat diffère de la « source accords » pour des raisons qui s'expliquent par le fait que le plafond annoncé par les dirigeants d'entreprises est en

moyenne inférieure à celui qui figure dans les accords (ceci est dû en partie à l'effet de la « modulation de type IV ») ;

- que le nombre de semaines d'utilisation du plafond est élevé. Ce résultat traduirait un arbitrage entre les deux éléments de modulation ici mis en rapport. Il s'agit là d'un éclairage complémentaire (et cohérent) à celui de la précédente « source accords » ;

- que les délais de prévenance sont longs. Ce résultat, cohérent avec celui obtenu sur la « source accords », traduit une absence d'arbitrage entre les deux caractéristiques de la modulation ici mises en rapport.

### Le nombre de semaines maximum d'utilisation du plafond

La source complémentaire que constitue l'enquête IFOP apporte des informations complémentaires intéressantes en ce qui concerne le nombre maximum de semaines d'utilisation du plafond, envisagé par les dirigeants d'entreprise. On s'aperçoit ainsi que ce nombre est d'autant plus grand que :

- l'entreprise appartient au secteur du bâtiment plutôt qu'aux deux autres secteurs ;

- le plafond est lui-même bas. Ce résultat suggère un arbitrage entre ces deux aspects de la modulation que constituent le plafond et le nombre de semaine

Tableau 2  
Résumé synthétique des résultats significatifs des estimations logistiques sur 300 réponses de chefs d'entreprise enquêtées

	Plafond : Durée hebdomadaire maximale	Nombre de semaines d'utilisation du plafond	Délais de prévenance
Petite taille (moins de 20 salariés)	–		(+)
Grande taille (plus de 200 salariés)	–		(+)
Industrie		+	
Bâtiment			
Tertiaire			
Accord défensif			
Durée hebdomadaire maximale		–	–
Nombre de semaines d'utilisation du plafond	–		(–)
Délais de prévenance courts (moins de 7 jours)	–		
Délais de prévenance longs (plus de 7 jours)			

Lecture : Cf. notes du Tableau 1.

maximum de son utilisation <sup>(8)</sup>. Il convient cependant de modérer ce résultat dans la mesure où cette relation peut résulter en partie d'une « contrainte statistique », liée à la nécessité d'utiliser moins fréquemment des plafonds élevés pour atteindre une même moyenne annuelle de 35 heures.

### Les délais de prévenance

Les résultats d'estimations indiquent que ces délais seraient d'autant plus longs que :

– l'entreprise est de petite ou de grande taille plutôt que de taille moyenne. Ce résultat, bien que faiblement significatif, est original par rapport à ceux obtenus sur la « source accords » qui ne faisait ressortir aucune relation ;

– la durée maximale est courte. Ce résultat, cohérent avec ceux obtenus sur la « source accords », témoignerait d'une absence d'arbitrage entre les deux caractéristiques de la modulation ici mises en rapport ;

– le nombre de semaine d'utilisation du plafond est court, ce qui traduirait à nouveau une absence d'arbitrage entre les deux caractéristiques de la modulation ici mises en rapport.

### Remarques conclusives

L'analyse multivariée réalisée sur les deux sources d'informations mobilisées dans l'étude nous a permis d'apprécier les liens, « toutes choses égales par ailleurs », de diverses variables sur plusieurs aspects concernant la modulation des horaires de travail prévus dans le cadre « d'accords 35 heures ». Les deux sources d'informations apportent des éclairages cohérents. Synthétisés rapidement, ces résultats sont principalement les suivants.

Certaines caractéristiques des « accords 35 heures » semblent n'exercer qu'une faible (voire aucune) influence sur les conditions de la modulation des horaires de travail. C'est le cas du caractère offensif ou défensif de l'accord, de l'amplitude de la modulation ou d'éventuelles limitations de l'utilisation du plafond hebdomadaire horaire. Pareillement, la durée annuelle du travail inscrite dans les accords semble n'influencer que très faiblement les modalités de la modulation, et être elle-même peu influencée par ces modalités.

Les variables d'état de l'entreprise, ici la taille et le secteur d'appartenance, interviennent souvent. Les entreprises de grande taille (plus de 200 salariés) auraient plus souvent un plancher horaire hebdoma-

daire égal à 0 et une amplitude de modulation plus importante. La relation est plus complexe avec le plafond hebdomadaire horaire et les délais de prévenance : les entreprises de petite et de grande taille auraient, par rapport aux entreprises de dimension moyenne (entre 50 et 200 salariés), un plafond hebdomadaire horaire moins élevé et des délais de prévenance plus longs.

En ce qui concerne les secteurs, nous avons pu remarquer que le bâtiment se distingue : le nombre de semaines d'utilisation du plafond y serait plus élevé, le plancher hebdomadaire plus bas et l'amplitude de la modulation plus importante. Par ailleurs, le plancher de la modulation serait plus élevé dans le tertiaire. Une étude sur des secteurs plus détaillés serait susceptible d'apporter des éclairages intéressants quand aux relations existant entre modalités de la modulation et nature de l'activité.

Enfin, concernant les arbitrages entre diverses caractéristiques des accords de modulation, des résultats assez nuancés apparaissent, de façon généralement cohérente lorsque la comparaison entre les deux sources mobilisées est possible :

– de façon fréquente, on observe une absence d'arbitrage entre diverses caractéristiques de la modulation, qui apparaissent simultanément, soit favorables, soit défavorables aux salariés. Il en est ainsi de la durée hebdomadaire maximale et des délais de prévenance, de la durée hebdomadaire maximale et du fait de limiter l'utilisation de ce plafond, du plancher et du plafond hebdomadaires (sauf entreprises de plus de 200 salariés), des délais de prévenance et du nombre de semaines d'utilisation du plafond hebdomadaire ;

– un seul arbitrage, traduisant peut-être en partie une « contrainte statistique » ressort de façon significative (à partir de la seule « source enquête ») : le nombre de semaines d'utilisation du plafond est d'autant plus réduit que le plafond est élevé ;

– un arbitrage plus complexe apparaît entre les délais de prévenance et le fait de limiter le plafond : l'utilisation du plafond est restreinte quand les délais de prévenance sont courts ou au contraire longs par rapport à des délais de prévenance « moyens » d'une semaine. Ce résultat traduit donc à la fois la présence d'arbitrage quand les délais de prévenance sont courts, et au contraire une absence d'arbitrage quand ils sont longs, les deux aspects de la modulation ici mis en rapport étant simultanément favorables au salarié. La présence d'une limitation du plafond dans l'accord irait de pair avec la volonté de préciser un délai de prévenance différent du délai « standard » de sept jours.

8. Ce résultat n'est pas contradictoire avec celui obtenu sur la source accords, qui faisait apparaître une limitation moins fréquente lorsque le plafond atteignait le maximum légal de 48 heures. Dans un cas (source accords) la variable étudiée est le fait de

préciser ou non une limitation de l'utilisation de la durée maximale, dans l'autre (source enquête) la variable correspond au contenu envisagé de cette limitation.

Ainsi, les absences d'arbitrages ressortent fréquemment, d'autant que les quelques arbitrages dégagés traduisent peut-être pour l'un d'entre eux une « contrainte statistique ». Ceci témoigne peut-être de l'influence cruciale de la « qualité » des négociations ainsi que celle des négociateurs de l'accord, qui parviennent à conclure des conditions globalement avantageuses ou globalement désavantageuses aux salariés concernant la modulation des horaires. Pour les entreprises, ce résultat peut aussi traduire une complémentarité de certaines modalités de la modulation, notamment l'amplitude et les délais de prévenance.

Ajoutons que cette absence apparente d'arbitrage n'écarte pas la possibilité d'autres formes de compensation, non appréhendées dans les sources ici mobili-

sées, notamment en termes de réduction du temps de travail sous des formes personnalisées (week-end ou jours de congés), ou encore de salaire.

Cette étude et ses conclusions restent partielles pour des raisons quantitatives (nombre d'accords exploités) et qualitative (des variables globales des modalités de la négociation n'ont pas été prises en compte, de même que des variables d'état comme la qualité des négociations et des négociateurs, ou même l'identité des organisations syndicales signataires et des organisations présentes dans l'entreprise, ou des secteurs plus détaillés). Ils présentent cependant l'intérêt de ne pas tous être intuitifs, et donc de nourrir la réflexion sur les conditions de la modulation des horaires de travail. ■

### Bibliographie

BARTHÉLÉMY J., *Droit de la durée du travail*, Litec, 1997.

BLOCH-LONDON C., COUTROT T., DIDRY C., MICHON F., « Découvrir la réduction et l'aménagement du temps de travail : la mise en œuvre des accords « Robien » dans douze petites et moyennes entreprises », *Travail et Emploi*, n° 79, 1999.

BOISARD P., CHARPENTIER P., « L'annualisation du temps de travail dans les entreprises », *Travail et Emploi*, n° 73, 1997.

BOULIN J.-Y., TADDEI D., « Monitoring developments in working time – Reduction in working time : the french case », *mimeo*, août 1998.

CETTE G., TADDEI D., *Réduire la durée du travail : les 35 heures*, Hachette, Le Livre de Poche ; 1998.

CHAMBET-ROSSET M.-C., BLOCH-LONDON C., « Heures supplémentaires et modulation », *Dossiers Sta-*

*tistiques du Travail et de l'Emploi*, n° 85-86, 1992.

DOISNEAU L., « Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction du temps de travail », *DARES, Document de Travail*, n° 23, septembre, 1998.

ELBAUM M., « La réduction du temps de travail : un avenir à quelles conditions? », *Esprit*, n° 226, novembre, 1996.

FREYSSINET J., *Le temps de travail en miettes*, Les éditions de l'Atelier, 1997.

MES, *La réduction du temps de travail : Les enseignements des accords (été 1998 – été 1999)*, rapport, dont annexe 4 : « Les modulations », La Documentation Française, 1999.

MOLINIÉ A.-F., « Négocier la modulation », *Travail et Emploi*, n° 36/37, 1988.

## Sources et variables utilisées

### Les sources

Deux sources distinctes et complémentaires ont été utilisées pour effectuer les estimations logistiques :

– La principale source d'informations mobilisée dans cette étude résulte de l'exploitation directe du contenu de 300 accords de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, aidés ou non aidés, d'entreprise ou d'établissement, prévoyant une modulation collective des horaires de travail. Ces modulations sont le plus souvent de type III, parfois de type II. Transmis de juin 1998 à juin 1999 par les Directions Départementales du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité à la Direction des Relations du Travail, par sélection volontairement aléatoire d'un accord transmis pour environ dix accords déposés par les firmes, cette sélection de 300 accords ne résulte d'aucun plan de sondage lui assurant une réelle représentativité. Pour autant, les analyses « toutes choses égales par ailleurs » correspondant aux estimations logistiques réduisent les éventuels biais d'échantillonnage. Par exemple, la sur-représentation des petites entreprises dans cet échantillon ne doit pas sensiblement affecter la nature des enseignements obtenus concernant les arbitrages, puisque les rapprochements statistiques entre les diverses caractéristiques des accords sont contrôlés, dans le cadre de ces estimations, par la présence explicite de variables représentant la taille de l'entreprise.

– Accessoirement, sont également mobilisées les réponses de chefs d'entreprise à une enquête téléphonique réalisée en juillet 1999 par l'IFOP pour le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité auprès d'un échantillon représentatif de 503 entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998. L'échantillon d'entreprises a été redressé selon la taille, le secteur, etc. L'accord de réduction prévoit une modulation des horaires dans 60 % des entreprises interrogées (ce chiffre comprend toutes les modulations possibles). Les éléments d'analyses évoqués ci-dessous proviennent alors de ce sous-échantillon d'environ 300 entreprises.

### Les variables d'état

– *Taille* : effectifs de l'entreprise ou de l'établissement en équivalents temps plein. Quatre classes ont été établies : 0 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 199 salariés et 200 salariés ou plus. Ces classes représentent, respectivement, pour l'exploitation des accords : 28 %, 28 %, 29 %, et 15 % des accords, et pour l'enquête IFOP : 34 %, 30 %, 25 %, et 11 % des réponses.

– *Secteur d'activité* : trois grandes branches ont été retenues : industrie, bâtiment et tertiaire. Ces classes représentent, respectivement, pour l'exploitation des accords : 44 %, 8 %, et 48 % des accords, et pour l'enquête IFOP : 34 %, 13 %, et 53 % des réponses.

### Les variables issues de l'exploitation des accords

– *Durée Maximale* : cette variable représente la limite hebdomadaire haute de la modulation. En dehors de toute précision contractuelle, celle-ci est, de fait, la durée maximale légale : 48 heures. La durée « corrigée » a tendance à se rapprocher des réponses des dirigeants d'entreprise, dans la mesure où elle correspond à l'horaire prévu par le calendrier prévisionnel lorsqu'il est indiqué dans l'accord et, sinon, à la limite haute de la modulation. Cette variable est décomposée en 4 classes : moins de 39 heures, entre 40 et 42 heures, plus de 42 heures à moins de 48 heures et 48 heures. Ces classes représentent respectivement : 5 %, 21 %, 38 %, et 36 % des accords pour les données brutes, et : 11 %, 27 %, 43 %, et 19 % pour les données « corrigées ».

– *Limitation du plafond* : l'accord d'entreprise peut prévoir une limitation du plafond en nombre de semaines. Dans ce cas, cette variable prend la valeur 1 (13 % des cas). Elle vaut 0 sinon (87 % des cas).

– *Plancher* : cette variable représente la limite hebdomadaire basse de la modulation. En dehors de toute précision contractuelle, celle-ci vaut 0 heure. Le plancher « corrigé » est légèrement plus élevé dans la mesure où il correspond à l'horaire prévu par l'accord lorsqu'il est indiqué et, le cas échéant, à la limite basse de la modulation. Le plancher vaut 0 dans 53 % des cas (41 % pour le plancher « corrigé »).

– *Amplitude* : il s'agit de la durée hebdomadaire maximale moins la durée hebdomadaire minimale. Cette variable est décomposée en 4 classes : 15 heures ou moins, plus de 15 heures à 25 heures, plus de 25 à 45 heures, plus de 45 heures. Pour les données brutes, ces classes représentent respectivement, pour l'exploitation des accords : 23 %, 18 %, 20 %, et 39 % des accords. Pour les données « corrigées », elles représentent : 32 %, 21 %, 25 %, et 22 % des accords.

– *Délai de prévenance* : il s'agit du délai minimal de prévenance des salariés en cas de modification du calendrier prévisionnel. L'accord prévoit souvent de le réduire en cas de circonstances exceptionnelles. Cette variable est décomposée en 4 classes : 1 jour ou moins, de 2 à 6 jours, 7 jours, plus de 7 jours. Ces classes représentent respectivement : 4 %, 38 %, 30 %, et 18 % des accords (10 % de non précisés).

### Les variables issues de l'enquête IFOP

– *Type d'accord* : il peut être offensif si l'entreprise signe l'accord de RTT dans l'objectif d'embaucher (90 % des réponses), ou défensif (10 % des réponses), si l'entreprise cherche ainsi à éviter des licenciements.

– *Durée Maximale* : c'est une durée déclarée par les chefs d'entreprise et elle correspond aux horaires hebdomadaires maximaux qui pourraient être pratiqués au cours de la période. Cette variable est décomposée en 4 classes : moins de 39 heures, entre 40 et 42 heures, plus de 42 heures à moins de 48 heures et 48 heures. Ces classes représentent respectivement : 28 %, 34 %, 22 %, et 8 % des réponses.

– *Nombre de semaines d'utilisation du plafond* : cette variable représente le nombre de semaines d'utilisation de la durée maximale, anticipé par les chefs d'entreprise. Elle est décomposée en 4 classes : moins de 5 semaines, de 5 à 9 semaines, de 10 à 15 semaines et plus de 15 semaines. Ces classes représentent respectivement : 24 %, 24 %, 14 %, et 28 % des réponses.

– *Délai de prévenance* : il s'agit du délai déclaré par le dirigeant d'entreprise en cas de modification des horaires prévus. Cette variable est décomposée en 4 classes : 1 jour ou moins, de deux à six jours, 7 jours, plus de 7 jours. Ces classes représentent respectivement : 13 %, 21 %, 27 %, et 33 % des réponses (6 % de non précisés).

## Annexe 2

### Les estimations logistiques

Les accords d'entreprise ou d'établissement prévoient des modalités de modulation très différentes : certains fixent des limites hautes de la modulation très élevées, d'autres des délais de prévenance longs... Par des estimations logistiques, nous allons essayer de déceler, parmi les variables présentées dans l'annexe 1, celles qui influent sur les modalités de la modulation prévues dans l'accord. Chaque variable qui décrit les modalités de la modulation sera expliquée par des variables d'état et les autres variables relatives à la modulation. Les estimations logistiques nous permettent d'éliminer les effets indirects et d'isoler l'effet propre de chaque facteur explicatif sur la variable expliquée.

Nous avons choisi ici d'utiliser un modèle polytomique ordonné :

– les valeurs des variables expliquées ont le plus souvent été regroupées en plusieurs classes ordonnées de façon croissante, par exemple : plafond très bas (moins de 39 heures) : valeur 1, plafond un peu plus haut (42 heures au plus) : valeur 2, plafond assez haut (moins de 48 heures) : valeur 3, plafond très haut (48 heures) : valeur 4. Ce choix se justifie par la nature des variables dont nous disposons qui sont, le plus souvent, discrètes et peu précises (par exemple, le délai de prévenance peut être exprimé en jours ouvrés ou non ouvrés). Le pouvoir explicatif sera certainement meilleur dans la mesure où on ne cherche pas à expliquer l'écart de 30 minutes qui sépare 47,5 de 48, mais le fait de fixer un plafond maximum par rapport au fait de fixer un plafond haut. On évite ainsi que des dispersions à l'intérieur de chaque classe, éventuellement dues à des écarts de mesure, ne faussent les corrélations.

– Chaque « dimension explicative » sera insérée sous forme dichotomique : 0 ou 1, cette technique présentant l'avantage de ne pas forcer les dépendances à être linéaires. Le facteur explicatif devient l'appartenance à une certaine classe. Ainsi, une variable en 4 classes sera introduite à l'aide de 4 variables dichotomiques (plus éventuellement une modalité « ne sait pas »).

Les tableaux qui suivent présentent les résultats des estimations effectuées sur les données « normales » et « corrigées », le nombre d'observations, ainsi que la concordance du modèle estimé, c'est-à-dire le pourcentage de « bonnes » prédictions du modèle (cf. tableaux A2-1 et A2-2). Nous avons choisi, pour chaque variable, une situation de référence, la plus simple possible pour l'exposé des résultats, sous réserve qu'elle comporte suffisamment d'observations. La case est grisée lorsque la variable en ligne n'est pas incluse dans la liste des variables explicatives du modèle estimé.

La significativité de l'influence d'une variable explicative sur la variable expliquée est testée à l'aide d'une statistique de Wald. On considère la variable comme significative lorsque la probabilité de se tromper si le paramètre est différent de 0 est inférieure à 5 %. Dans ce cas, le coefficient estimé est indiqué. Si la p-value est comprise entre 5 % et 10 %, le coefficient estimé, moins significativement différent de 0, est représenté entre parenthèses. Le coefficient estimé n'apparaît pas (la case est vide) quand la p-value est supérieure à 10 %.

Le coefficient représente l'écart, sur la variable en colonne (expliquée), dû au facteur explicatif en ligne, « toutes choses égales par ailleurs » et par rapport au fait d'appartenir à la classe de référence. Si le coefficient est négatif, le fait d'appartenir à la classe correspondante de la variable (explicative) en ligne diminue la valeur prise par la variable (expliquée) en colonne, par rapport au fait d'appartenir à la classe de référence.

Bien que les modèles estimés présentent une concordance correcte, il est certain que des facteurs explicatifs pertinents manquent au modèle. Par exemple, la nature des négociateurs (mandatés ? quelle organisation syndicale ?) influence sans doute les caractéristiques de la modulation, comme cela a pu être montré pour les logiques d'engagement de négociation par d'autres analyses (Cf. MES (1999)). Certains facteurs explicatifs sont également pris en compte de façon limitée. Par exemple, trois secteurs seulement ont pu être distingués, alors que certaines activités peuvent, à un niveau plus fin avoir des besoins de modulation très spécifiques.

Une vérification limitée de la robustesse des résultats des estimations est fournie par l'absence de contradiction entre ceux obtenus sur chacune des sources, lorsque la liste des variables explicatives est limitée aux seules variables communes (Tableau A2-3). Comme souvent, les résultats obtenus doivent être commentés avec la prudence d'usage : leur robustesse nécessite d'être confortée par les résultats d'autres études sur les mêmes thèmes.

Tableau A2-1  
 Résultats d'estimation des modèles logistiques sur les données de la source accords,  
 données brutes (non « corrigées »)

Variables explicatives	Durée annuelle		Durée maximale		Limitation du plafond		Plancher		Amplitude		Délai de prévenance	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
Taille Moins de 20 sal. entre 20 et 49 sal. entre 50 et 199 sal. 200 sal. et plus	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Secteur Industrie Bâtiment Tertiaire	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
	(-0,57)	0,092					0,73	0,031	1,38	0,028		
Durée maximale ≤ à 39 h entre 40 et 42 h entre 43 et 47 h 48 h	2,44 REF	0,035 REF			REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
					-1,59	0,078	-1,99 -3,40	0,000 0,000	2,91 5,19	0,000 0,000	REF	REF
Limitation du plafond Non Oui	REF	REF	REF	REF			REF	REF	REF	REF	REF	REF
Amplitude 15 h ou moins plus de 15 h à 25 h plus de 25 h à 45 h plus de 45 h	REF	REF	REF	REF	REF	REF					REF	REF
			4,44 2,59 6,53	0,000 0,000 0,000								
Délai de prévenance 1 jour ou moins entre 2 et 6 jours 7 jours plus de 7 jours NSP	REF	REF	0,73 REF	0,037 REF	(1,34) REF	0,052 REF	REF	REF	REF	REF		
					1,66	0,025						
Constante	-1,58	0,003	-5,27	0,000	-3,28	0,000	1,925	0,000	-3,92	0,000	-1,22	0,002
Concordance		62,9 %		88,6 %		70,5 %		81,4 %		83,7 %		58,2 %
Nombre d'observations		158		244		244		244		244		220

Modèle utilisés : modèles logit.

Une case est grisée lorsque la variable en ligne n'est pas incluse dans la liste des variables explicatives du modèle estimé.

Les coefficients non significativement différents de 0 au seuil de 10 % ont été omis ; les coefficients significativement différents de 0 à un seuil compris entre 5 et 10 % sont indiqués entre parenthèses.

Pour chaque dimension explicative, les coefficients indiquent les écarts significatifs par rapport à la situation de référence (indiquée par REF).

Exemple de lecture : les entreprises dont le plafond est inférieur ou égal à 39 heures fixent une durée annuelle plus importante (coefficient positif) que celles dont le plafond est compris entre 40 et 42 heures hebdomadaires (situation de référence).



**Tableau A2-2**  
**Résultats d'estimation des modèles logistiques sur les données de la source accords,**  
**Données « corrigées »**

Variables explicatives	Durée annuelle		Durée maximale		Limitation du plafond		Plancher		Amplitude		Délai de prévenance	
	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
Taille Moins de 20 sal. entre 20 et 49 sal. entre 50 et 199 sal. 200 sal. et plus	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Secteur Industrie Bâtiment Tertiaire	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Durée maximale ≤ à 39 h entre 40 et 42 h entre 43 et 47 h 48 h	REF	REF	(-0,59)	0,088			REF	REF	REF	REF	REF	REF
Limitation du plafond Non Oui	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Amplitude 15 h ou moins plus de 15 h à 25 h plus de 25 h à 45 h plus de 45 h	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Délai de prévenance 1 jour ou moins entre 2 et 6 jours 7 jours plus de 7 jours NSP	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF	REF
Constante	-1,16	0,000	-6,91	0,000	-1,94	0,001	1,733	0,001	-4,31	0,000	-1,35	0,001
Concordance	65,2 %		87,3 %		71,0 %		81,6 %		84,7 %		63,2 %	
Nombre d'observations	159		245		245		245		245		221	

Les valeurs « corrigées » sont celles des plafonds, des planchers, et par conséquent des amplitudes.

Ces « corrections » sont expliquées dans le texte.

Lecture : cf. notes du tableau A2-1 précédent.

Tableau A2-3  
 Résultats d'estimation des modèles logistiques sur les données de la source enquête IFOP

Variables expliquées		Durée maximale		Nombre de semaines d'utilisation du plafond		Délai de prévenance	
		Coef.	P-value	Coef.	P-value	Coef.	P-value
Variation explicatives	Taille	REF	REF	REF	REF	REF	REF
		0,91	0,002			(-0,53)	0,074
		1,03	0,001				
	Secteur	REF	REF	REF	REF	REF	REF
	Industrie			0,84	0,031		
	Bâtiment						
	Tertiaire						
	Type d'accord	REF	REF	REF	REF	REF	REF
	Offensif						
	Défensif						
	Durée maximale						
	≤ à 39 h			1,18	0,000		
	entre 40 et 42 h			REF	REF	REF	REF
	entre 43 et 47 h			(-0,59)	0,057		
	48 h			-0,97	0,019	-0,87	0,026
	Nombre de semaines	REF	REF			REF	REF
	Moins de 5 sem.						
	de 5 à 9 sem.	-0,76	0,040				
	de 10 à 15 sem.	-1,85	0,000				
	plus de 15 sem.						
	NSP						
	Délai de prévenance	REF	REF	REF	REF		
	1 jour ou moins						
	entre 2 et 6 jours						
	7 jours						
	plus de 7 jours						
	NSP						
	Constante	-2,09	0,000	-1,43	0,000	(-0,60)	0,095
	Concordance		72,0 %		68,0 %		59,9 %
	Nombre d'observations		282		264		271

Lecture : cf. notes du tableau A2-1 précédent.