

BRUNO CRÉPON  
FRANCIS KRAMARZ<sup>1</sup>

# RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET RIGIDITÉ DES SALAIRES : LE PASSAGE AUX 39 HEURES EN 1982

**RÉSUMÉ.** L'idée que la réduction du temps de travail hebdomadaire puisse être une solution à la crise de l'emploi progresse tant dans l'opinion publique que dans l'esprit des politiciens. En 1998, le gouvernement français a adopté une politique « imposant » aux entreprises de passer aux 35 heures en l'an 2000. Les entreprises françaises ont négocié ou, pour certaines, négocient actuellement ce passage avec les syndicats et les représentants du personnel. Le résultat de ces négociations va conditionner l'impact de cette réduction du temps de travail sur l'emploi. En particulier, la question du maintien du salaire et du niveau des coûts est tout à fait centrale. Il n'existe que très peu d'études empiriques examinant l'effet des réductions du temps de travail. Il y a pourtant eu dans le passé des tentatives pour diminuer le temps de travail dans le but de réduire le chômage. En 1982, quelques mois après l'élection de François Mitterrand, le gouvernement socialiste, comme il l'avait annoncé dans son programme, décida de réduire la durée légale de la semaine de travail de 40 à 39 heures. La réduction du temps de travail intervint au début de 1982,

en février, quelques mois après la forte augmentation du SMIC de 5 % en juillet 1981. Le décret de février 1982 stipulait la *rigidité* des salaires mensuels des travailleurs payés au SMIC et présents dans l'entreprise à cette date.

Dans cet article, complémentaire de notre article empirique (Crépon & Kramarz, 2000), nous examinons les effets théoriques de cette rigidité des salaires, lors d'une réduction du temps de travail, sur l'emploi. Notre analyse est essentiellement microéconomique et le bouclage macroéconomique en est absent. Nous montrons que modèle théorique et résultats empiriques sont totalement cohérents : les rigidités de rémunération mensuelle contenues dans le décret d'application de la réduction du temps de travail conduisent à des flux importants et simultanés de création et de destruction d'emplois. En effet, la rigidité des salaires mensuels a surtout été très contraignante pour les travailleurs à bas salaires après la hausse du SMIC de 1981. Ainsi, cette rigidité aurait conduit à des destructions et des créations d'emplois simultanées. Compte tenu des résultats sur les relations entre destructions de postes de

1. BRUNO CRÉPON est chercheur au CREST, INSEE (crepon@ensae.fr) ; FRANCIS KRAMARZ est chercheur au CREST (kramarz@ensae.fr) et *Research Fellow* au CEPR.

Les auteurs remercient John Abowd, Gilbert Cette, Pierre-André Chiappori, Jean David Fermainian, Denis Fougère, Guy Laroque, Françoise Maurel, Bernard Salanié et Béatrice Sédillot pour leurs remarques sur une version précédente de ce texte.

travail et destructions d'emplois, l'excès de destructions d'emplois observé pour les travailleurs à bas salaire, de l'ordre de 8 % correspond à une augmentation de 2 points de la proportion de postes de travail annuellement détruits, soit une élasticité légèrement inférieure à - 1. Mais, et ceci en

conformité avec les prédictions de notre modèle, les salariés à plus haut salaire ont aussi été affectés par les pertes d'emplois liées à la hausse des coûts induites par la réduction du temps de travail.

Classification *JEL* : J21 ; J22.

L'idée que la réduction du temps de travail hebdomadaire puisse être une solution à la crise de l'emploi progresse tant dans l'opinion publique que dans l'esprit des responsables politiques (voir *The Economist*, 1998a, 1998b, et aussi 1999b pour une vue sceptique des effets à attendre). En 1998 le gouvernement français a adopté une politique « imposant » aux entreprises de passer aux 35 heures en l'an 2000<sup>2</sup>. Les entreprises françaises ont négocié ou, pour certaines, négocient actuellement avec les syndicats et les représentants du personnel le passage aux 35 heures. Le résultat de ces négociations va conditionner l'impact de cette réduction du temps de travail sur l'emploi<sup>3</sup>. En particulier, la question du maintien du salaire et du niveau des coûts est tout à fait centrale. Certains responsables politiques italiens et espagnols plaident pour l'adoption dans leur pays de politiques similaires (*The Economist*, 1998b et 1998c). Cette idée progresse aussi en Allemagne, comme en témoigne l'accord signé dans l'entreprise BMW (*The Economist*, 1999a, 1998d).

Il n'existe que très peu d'études empiriques examinant l'impact des réductions du temps de travail (voir néanmoins Hunt [1999] sur l'Allemagne). Il y a pourtant eu dans le passé des tentatives pour diminuer le temps de travail dans le but de réduire le chômage. En 1982, quelques mois après l'élection de François Mitterrand, le gouvernement socialiste, comme il l'avait annoncé dans son programme décida de réduire la durée légale de la semaine de travail de 40 à 39 heures<sup>4</sup>. L'élection de François Mitterrand n'avait pas été prévue par la plupart des analystes politiques. Au début de 1981, le correspondant à Paris de *The Economist* écrivait : « For months French opinion polls have made President Giscard d'Estaing's reelection this spring seem a foregone conclusion. » (*The Economist*, 1981). De plus la victoire des socialistes aux élections parlementaires, quelques semaines après l'élection présidentielle, était encore moins prévisible.

De ce fait, bien que la réduction du temps de travail ait été incluse dans le programme socialiste, son application était largement imprévisible six mois avant l'élection. La réduction du temps de travail intervint au début de 1982, en février, quelques mois après la forte augmentation du SMIC de 5 % en juillet 1981. Le

2. 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins. Les heures supplémentaires restent, bien sûr, possibles mais elles commencent à partir de 35 heures.

3. Ce numéro d'*Économie internationale* contient d'autres articles traitant de l'impact possible. Nous n'en discuterons pas directement.

4. La durée légale du travail est déterminée en France par le nombre maximal d'heures. Les entreprises peuvent dépasser le maximum légal sous différentes conditions : (i) la rémunération des heures supplémentaires inclut une prime dont le montant est négocié et le minimum imposé, (ii) dans certains secteurs (hôtels-restaurants), le maximum légal est plus élevé, (iii) certaines fonctions d'encadrement ne sont pas soumises à un maximum. Environ 95 % des emplois sont couverts en France par des accords collectifs, bien qu'une proportion beaucoup plus faible des salariés, moins de 10 %, soit membre d'un syndicat (Card, Kramarz & Lemieux, 1999).

décret de février 1982 stipulait la *rigidité* des salaires mensuels des travailleurs payés au SMIC et présents dans l'entreprise à cette date.

Dans cet article, complémentaire de l'approche empirique (Crépon & Kramarz, 2000), nous examinons les effets théoriques de cette rigidité des salaires sur l'emploi lors d'une réduction du temps de travail. Notre analyse est essentiellement microéconomique et le bouclage macroéconomique en est absent. Nous montrons que modèle théorique et résultats empiriques sont totalement cohérents : les rigidités de rémunération mensuelle contenues dans le décret d'application de la réduction du temps de travail conduisent à des flux importants et simultanés de création et de destruction d'emplois. En effet, après la hausse du SMIC en 1981, la rigidité des salaires mensuels a surtout été très contraignante pour les travailleurs à bas salaires. Ainsi, cette rigidité aurait conduit à des destructions et des créations d'emplois simultanées. Compte tenu des résultats sur les relations entre destructions de postes de travail et destructions d'emplois (Abowd, Corbel & Kramarz, 1999), l'excès de destructions d'emplois observé pour les travailleurs à bas salaire, de l'ordre de 8 %, correspond à une augmentation de 2 points de la proportion de postes de travail annuellement détruits, soit une élasticité légèrement inférieure à  $-1$ . Mais, et ceci en conformité avec les prédictions de notre modèle, les salariés à plus haut salaire ont aussi été affectés par les pertes d'emplois liées à la hausse des coûts induite par la réduction du temps de travail. Après avoir détaillé le contexte institutionnel du passage aux 39 heures, cet article présente le modèle théorique.

## L Le contexte institutionnel

La durée effective du travail a fortement baissé au cours des années soixante-dix, passant de 48 heures en 1974 à une valeur légèrement supérieure au seuil légal de 40 heures en 1981. L'élection de François Mitterrand en mai 1981 a conduit à un abaissement subit du seuil légal par l'ordonnance du 16 janvier 1982. En fait, des négociations s'étaient engagées dès la victoire de la gauche qui avait inscrit la réduction du temps de travail à son programme. Ces négociations étaient programmées pour aboutir fin 1981. Dans un rapport au président de la République daté de la fin de l'année 1981, le Premier ministre faisait état de la faible progression des négociations mais recommandait néanmoins d'en préserver le contexte et de ne passer effectivement aux 39 heures qu'au début du deuxième semestre 1982. Prenant le contre-pied de ces recommandations, François Mitterrand, par l'ordonnance du 16 janvier 1982, imposa le passage aux 39 heures à partir du 1<sup>er</sup> février 1982. Les accords sur les modalités de la réduction du temps de travail se sont alors succédés, débutant par les entreprises de plus grande taille dans l'industrie, pour se diffuser ensuite vers les secteurs et les entreprises moins habitués à la négociation (Marchand, Rault & Turpin, 1983).

Ainsi, la loi sur la réduction de la durée du travail, entrée en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> février 1982, conduit à une réduction du temps de travail de 40 à 39 heures et modifie également la réglementation sur le repos compensateur. La législation concernant les heures supplémentaires n'est pas modifiée : les heures supplémentaires sont rémunérées 25 % de plus que la rémunération normale pour les quatre

premières heures, la prime étant portée à 50 % au-delà (Marchand, Rault & Turpin, 1983). Le gouvernement recommande aussi que soit maintenu le salaire mensuel à l'occasion de la réduction du temps de travail, mais aucune disposition particulière n'impose un tel maintien, à l'exception des salariés rémunérés au niveau du SMIC. Un salaire minimum spécifique est instauré de telle sorte que les rémunérations de ces salariés, ne soient pas modifiées<sup>5</sup>. Un salarié rémunéré au niveau du SMIC et travaillant 40 heures avant l'application de la loi sur la réduction du temps de travail, n'a pas vu son salaire baisser lors du passage aux 39 heures. Sa rémunération mensuelle était, de ce fait, plus élevée que celle d'un salarié rémunéré au niveau du SMIC et travaillant 39 heures, dès lors qu'il était embauché après le 1<sup>er</sup> février 1982. Ainsi, le coût du travail des salariés nouvellement embauchés était inférieur d'environ 100 francs par mois à celui des salariés plus anciens (environ 2,5 % du coût). De plus, une des premières décisions du gouvernement, dès juillet 1981, fut d'augmenter le salaire minimum de 5 %. L'augmentation de la rémunération des salariés travaillant 40 heures en 1982 fut donc de 7,5 %, soit environ 300 francs. Pour toutes les autres catégories de travailleurs, la recommandation de maintien du salaire mensuel fut largement suivie. Une enquête effectuée en septembre 1982 montre que 90 % des salariés passant aux 39 heures n'eurent pas de réduction de salaire (Marchand, Rault & Turpin, 1983). Enfin, ainsi que décrit plus haut, le passage effectif aux 39 heures intervint plus tôt que prévu : dans le rapport remis au Président de la République par le Premier ministre Pierre Mauroy, il était suggéré de laisser du temps afin que les négociations entre la direction et les représentants du personnel aboutissent.

## Le modèle théorique

Nous présentons maintenant un modèle théorique adapté au contexte institutionnel du passage aux 39 heures qui permet d'étudier son impact sur l'évolution de la demande de travail. Bien sûr, ce modèle est une version très simplifiée des processus qui ont pu être à l'œuvre au cours des années de passage aux 39 heures.

Soit une entreprise ayant une technologie de production  $f(h, l, k)$  où  $h$  représente le volume hebdomadaire de travail,  $l$  l'emploi et  $k$  le stock de capital. Les coûts de l'entreprise sont composés des salaires, incluant la rémunération des heures supplémentaires ( $w$  représente le salaire horaire,  $\theta$  le surcoût horaire des heures supplémentaires au-delà de la durée légale  $h_s$ ), des coûts d'embauche et de licenciement, et enfin du coût du capital  $r$ .

Pour modéliser les détails de la situation française, nous considérons un modèle à deux périodes précédant ( $d = 0$ ) et suivant ( $d = 1$ ) la réduction du temps de travail. Nous supposons le changement non anticipé dans les entreprises et nous faisons l'hypothèse que les entreprises choisissent des heures au-delà de l'horaire légal (voir Hunt [1999] avec des hypothèses similaires). On a ainsi :

$$C_0 = w_0 h_0 l_0 + w_0 \theta (h_0 - h_{s,0}) l_0 + \frac{t}{2} e_0^2 + \frac{f}{2} s_0^2 + r k_0$$

5. Rappelons que le salaire minimum spécifie un salaire horaire.

où  $e$  représente le nombre d'embauches dans l'entreprise et  $s$  le nombre de départs excluant les départs volontaires. L'équation reliant les flux et stocks d'emplois est ainsi :

$$l_0 = (1 - q)l_{-1} - e_0 - s_0$$

où  $l_{-1}$  représente l'emploi à la date précédente et  $q$  le taux de séparation volontaire, exogène ici.

Comme les embauches et les licenciements sont tous deux coûteux et que seule la différence entre les embauches et les licenciements importe pour la production, il n'est jamais optimal d'embaucher et de licencier simultanément. L'un des deux flux,  $e$  ou  $s$ , est donc nécessairement nul<sup>6</sup>. Le coût marginal d'une embauche est :

$$C_e = w_0 h_0 + w_0 \theta (h_0 - h_{s,0}) - te_0$$

et celui d'un licenciement :

$$C_s = -w_0 h_0 - w_0 \theta (h_0 - h_{s,0}) - fs_0$$

tandis que le coût marginal d'une heure supplémentaire est :

$$C_h = w_0 l_0 + w_0 \theta h_0 - w_0 h_0 (1 - \theta)$$

Considérons maintenant les conséquences dues à la réforme de 1982. Nous faisons l'hypothèse que les gains de productivité liés à l'abaissement des horaires sont nuls ; une telle hypothèse est pessimiste quant à l'impact d'une réduction du temps de travail. Toutefois, une heure de moins par semaine ne devrait pas jouer très fortement, à moins que les entreprises ne se soient organisées afin de supprimer des pauses auparavant incluses dans le temps de travail, laissant inchangée la durée effective du travail. Premièrement, les heures légales baissent, jusqu'à un niveau  $h_{s,1}$ . Deuxièmement, les rémunérations mensuelles ne baissent pas (conformément à la loi pour les salariés rémunérés au salaire minimum et à la recommandation du gouvernement pour les autres). Dans ces conditions, les rémunérations horaires augmentent pour les salariés dans l'entreprise avant la réforme, alors qu'elles restent au niveau antérieur pour les nouveaux venus. Deux rémunérations coexistent de ce fait pour des travailleurs identiques par ailleurs. Nous représentons cette caractéristique sur le GRAPHIQUE 1. À la première période, la fonction de coût de l'entreprise est ainsi :

$$C_1 = w_1^1 h_1 e_1 + w_1^1 \theta (h_1 - h_{s,1}) e_1 - w_0^1 h_1 [(1 - q)l_0 - s_1] \\ + w_0^1 \theta (h_1 - h_{s,1}) [(1 - q)l_0 + s_1] + \frac{t}{2} e_1^2 + \frac{f}{2} s_1^2 - rk_1$$

où  $w_1^1$  représente le salaire horaire des nouveaux embauchés et  $w_0^1$  représente celui des salariés déjà présents dans l'entreprise avant la période 1. Compte tenu

6. Ceci se voit aisément en écrivant le lagrangien dans lequel interviennent les multiplicateurs pour les contraintes  $e_0 \geq 0$ ,  $s_0 \geq 0$  et en examinant les conditions du premier ordre associées.

de la suggestion, suivie d'effet, faite aux entreprises, concernant le maintien de rémunérations mensuelles, on a la relation :

$$w_0^1 h_{s,1} = w_0 h_{s,0} \quad \text{où} \quad w_0^1 = w_0 \frac{h_{s,0}}{h_{s,1}} \quad w_0 \quad \text{et} \quad w_1^1 = w_0$$

Les coûts marginaux sont les suivants :

$$C_{e_1} = w_1^1 h_1 - w_1^1 \theta (h_1 - h_{s,1}) - t e_1$$

$$C_{s_1} = -w_1^1 h_1 - w_0^1 \theta (h_1 - h_{s,1}) - f s_1$$

et

$$C_{h_1} = w_1^1 (1 - \theta) e_1 - w_0^1 (1 - \theta) [(1 - q) l_0 - s_1]$$

qui peut être reformulée en terme de salaire de la période 0 et des heures légales à chacune des périodes :

$$C_{h_1} = w_0 (1 - \theta) \left[ (1 - q) l_0 - s_1 + \frac{h_{s,0}}{h_{s,1}} e_1 \right]$$

Cette dernière formule montre que le coût marginal d'une heure supplémentaire est décroissant avec le taux de séparation et de façon plus importante qu'à la période 0 compte tenu du changement d'heures légales. Pour donner l'intuition du résultat, sans perte de généralité, on va supposer que la production s'écrit  $f(h, l, k) = phl$  où  $p$ , la productivité est constante. On a alors  $C_{h_1} = pl_1$ ,  $C_{e_1} = ph_1$ ,  $C_{s_1} = -ph_1$ . Ainsi, si l'on note :

$$\psi_1 = w_1^1 (1 - \theta) - p \psi_0 = w_0^1 (1 - \theta) \frac{h_{s,0}}{h_{s,1}} - p, \quad \theta_1 = w_1^1 h_{s,1} - \theta_0 = w_0^1 h_{s,1}$$

on obtient les deux relations suivantes :

$$t \psi_0 e_1 + \psi_1 s_1 - \psi_0 \psi_1 - \psi_0^2 = 0$$

$$-\psi_1 e_1 + \psi_0 \psi_1 - \psi_0 (1 - q) l_0$$

Ces deux équations montrent qu'il y a de nombreuses valeurs des paramètres pour lesquelles il est possible d'avoir simultanément embauches et licenciements à l'équilibre (point où les deux droites se coupent). Ceci est représenté sur le GRAPHIQUE 1.

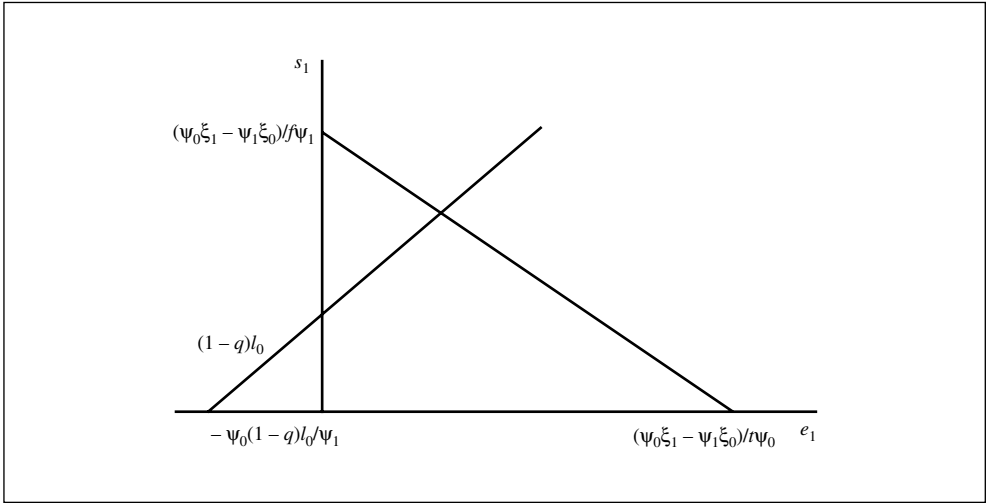
Comme on peut le voir sur les formules suivantes :

$$e_1 > 0 \Leftrightarrow (w_0^1 - w_1^1) \theta p h_{s,1} - f(1 - q) l_0 (w_1^1 (1 - \theta) - p)$$

$$s_1 > 0 \Leftrightarrow (w_0^1 - w_1^1) \theta p h_{s,1} (w_1^1 (1 - \theta) - p) - t(1 - q) l_0 (w_0^1 (1 - \theta) - p)^2 = 0$$

il y aura toujours des licenciements (sauf au cas où la productivité  $p$  horaire dans le nouveau système est très forte). En outre, la zone d'équilibre où embauches et licenciements coexistent augmente avec l'écart entre la rémunération horaire per-

GRAPHIQUE 1



que par les salariés présents dans l'entreprise avant la réduction du temps de travail et celle des salariés nouvellement embauchés. Elle augmente aussi avec le taux de rémunération des heures supplémentaires, la productivité et les départs volontaires, alors que les coûts de licenciement réduisent cette zone.

En 1982, la durée légale a baissé et simultanément la rémunération horaire des salariés en place a augmenté. Cette augmentation a été imposée par la loi pour les travailleurs à bas salaires et a été une conséquence de la recommandation du gouvernement de maintenir les rémunérations mensuelles pour les autres. On peut ainsi s'attendre à observer simultanément des embauches et des licenciements à tous les niveaux dans l'échelle des rémunérations. On peut remarquer que ces effets peuvent être interprétés en termes de flux de créations et de destructions à la Davis et Haltiwanger (1999) puisque dans ce contexte il y a une différence entre les destructions ( $s_1$ ) et les destructions nettes ( $s_1 - e_1$ ). Ceci doit être opposé à la configuration que l'on pourrait observer dans le cas d'une augmentation du salaire minimum. En effet, une telle hausse induirait une augmentation des licenciements mais pas des embauches, l'augmentation de la rémunération horaire concernant à la fois les salariés en place et les nouveaux embauchés potentiels.

Enfin, on peut remarquer que la zone où l'emploi de l'entreprise baisse est celle située à gauche de la première diagonale. Comme on le voit sur les équations, on aura généralement une baisse de l'emploi associée à la réduction du temps de travail dès lors que les coûts du travail ne sont pas abaissés en conséquence.

## Conclusion

L'élection de François Mitterrand en 1981 a conduit, en février 1982, à une réduction de la durée légale du travail de 40 à 39 heures, accompagnée d'un maintien des rémunérations mensuelles. En outre, quelques mois auparavant, en juillet 1981, avait été décidé un accroissement de 5 % du salaire minimum.



Le modèle théorique exposé ici est cohérent avec les deux évaluations proposées dans Crépon et Kramarz (2000). Celles-ci montrent que la réduction du temps de travail à *coûts hebdomadaires inchangés* a des effets importants sur les pertes d'emplois. Empiriquement, Crépon et Kramarz trouvent un effet compris entre 2,4 % (différence simple) et 4 % (différences de différences). L'impact est encore plus élevé, environ 8 %, si l'on examine l'effet sur les travailleurs à bas salaires pour qui la baisse de la durée s'est accompagnée d'un maintien des rémunérations mensuelles. Toutefois, Crépon et Kramarz estiment des pertes d'emplois et non des destructions de postes de travail. La relation existant entre destructions d'emplois et destructions de postes de travail est encore mal connue. Les travaux existants (Abowd, Corbel & Kramarz, 1999) montrent que pour réduire l'emploi d'une unité, quatre départs et trois embauches sont nécessaires. Si, à titre d'exemple, on applique ce ratio de 1/4 à ces résultats, on parvient à un taux de destruction de postes de travail de 2 %, correspondant à une élasticité légèrement inférieure à -1 au coût du travail. Ce résultat se trouve dans la fourchette des estimations dont on dispose sur l'élasticité de l'emploi au coût du travail.

Ainsi, ces changements dans la législation ont conduit à des flux importants de pertes d'emplois en raison des hausses de coûts, contrairement au but initialement recherché par ces politiques. Les résultats de l'analyse empirique montrent d'une part que la hausse des rémunérations horaires associée à la réduction du temps de travail a dépassé les gains de productivité horaire, et d'autre part que ces évolutions ont été prises en compte par les entreprises dans leur détermination du niveau d'emploi. Les conséquences macroéconomiques de cette réduction du temps de travail restent indéterminées. Ne sont estimés que des flux de destructions d'emplois et non de postes de travail. Le modèle théorique que nous développons ici montre en effet la présence simultanée de flux bruts de créations et de destructions. En outre, nous n'examinons que le cas des salariés à temps complet laissant de côté la population des salariés travaillant à temps partiel. Néanmoins, compte tenu des caractéristiques de la population au chômage en France, marquée par une forte proportion de chômeurs de longue durée, les pertes d'emplois causées par ces changements institutionnels ont eu des conséquences négatives importantes sur les revenus de la population concernée. En particulier, les salariés les plus affectés ont été ceux rémunérés au niveau du SMIC, que toutes ces politiques cherchent à protéger. Ces effets, plus importants au niveau des bas salaires travaillant 40 heures en 1982, sont certainement liés à la stabilité imposée aux rémunérations mensuelles de ces salariés. Une stratégie possible pour une entreprise faisant face à la réduction du temps de travail consistait alors à se séparer de ces salariés et à en réembaucher d'autres, rémunérés au niveau du SMIC horaire, mais sur une base de 39 heures hebdomadaires. Nos résultats montrent qu'une telle stratégie semble avoir été suivie.

On peut se demander dans quelle mesure nos résultats peuvent être étendus pour s'appliquer au contexte actuel de la France, et plus généralement des pays européens. Le contexte français est largement différent en raison des négociations ouvertes entre les entreprises et les salariés. Ainsi, les entreprises disposent de plus de temps pour adapter leur organisation et donc préserver leur productivité. Néanmoins, les travailleurs à bas salaires et plus spécialement, les travailleurs rémunérés au niveau du SMIC seront probablement affectés par les changements à venir, mais selon des modalités différentes de la réduction du temps de travail en 1982. En effet, les rémunérations mensuelles de ces salariés sont préservées, ce



qui constitue une élévation du salaire de 11 %. En outre, il sera interdit de licencier puis de réembaucher sur un poste similaire, à un meilleur tarif, possibilité qui existait en 1982. Mais, à l'opposé de 1982, les dispositifs d'aides pour le passage aux 35 heures, comme de réduction de charges sur les bas salaires, permettent de limiter, voire d'annuler cette hausse. Toute hausse du coût serait toutefois susceptible de réduire, voire d'annuler, les effets bénéfiques des dispositifs de réduction de charge sur la demande de travail non qualifié (Kramarz & Philippon, 1999). Les créations d'emplois potentielles de ce dispositif seraient compromises<sup>7</sup>.

B. C. & F. K.

#### RÉFÉRENCES

- Abowd J.M., P. Corbel & F. Kramarz (1999), « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment », *Review of Economics and Statistics*, 81, 2, pp. 170-187.
- Card D., F. Kramarz & T. Lemieux (1999), « Changes in the Relative Structure of Wages and Employment: a Comparison of the United States, Canada, and France », *Canadian Journal of Economics*, pp. 843-877.
- Crépon B. & F. Kramarz (2000), *Employed 40 Hours or not Employed 39*, CEPR Working Paper.
- Davis S. & J. Haltiwanger (1999), « Gross Job Flows », dans *Handbook of Labor Economics*, sous la direction de Ashenfelter & Card, North-Holland, pp. 2711-2805.
- Hunt J. (1999), « Has Work-Sharing Worked in Germany », *Quarterly Journal of Economics*, février, pp. 117-148.
- Kramarz F. & T. Philippon (1999), « The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment », *Journal of Public Economics*, à paraître.
- Marchand O., D. Rault & E. Turpin (1983), « Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises », *Économie et Statistique*, n°154.
- The Economist* (1981), « An Ill Wind that Won't Necessarily Blow Giscard Out », 10 janvier.
- \_\_\_\_\_ (1998a), « Labour Markets, Short Measure », 31 janvier.
- \_\_\_\_\_ (1998b), « The Working Week, Fewer Hours, More Jobs », 4 avril.
- \_\_\_\_\_ (1998c), « Things Undone », 31 octobre.
- \_\_\_\_\_ (1998d), « BMW's British Bruises », 5 décembre.
- \_\_\_\_\_ (1999a), « Could be Worse », 6 février.
- \_\_\_\_\_ (1999b), « France's Shorter Week », 3 avril.

7. En 1996, les cotisations payées par les emplois ont été fortement réduites, passant de 40 à 20 % du salaire brut.

