

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA LOI "DE ROBIEN"

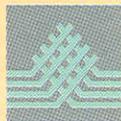
Bilan d'une année de conventions

Un millier de conventions signées en application de la loi "de Robien" depuis octobre 1996 ont fait l'objet d'une analyse statistique approfondie. Parmi elles, les conventions qui ont pour objectif la création d'emplois (volet offensif) sont majoritaires en nombre, particulièrement dans les petites entreprises du tertiaire. Mais celles qui visent à maintenir des emplois menacés (volet défensif) sont plus fréquentes dans les grandes unités de l'industrie et concernent autant de salariés.

La réduction prévue de la durée du travail s'applique généralement à l'ensemble de l'entreprise, et prend le plus souvent la forme du passage aux 35 heures hebdomadaires, avec une réduction de 10 % de la durée du travail. Néanmoins les formules prévoyant des réorganisations des horaires sur l'année sont fréquentes, en particulier dans les grandes unités qui développent une stratégie offensive. Souvent la baisse de la durée du travail s'accompagne d'un changement organisationnel plus large.

Quant aux salaires, ils sont en général maintenus pour la majorité des salariés couverts par une convention offensive, mais dans les conventions défensives la compensation partielle est le cas le plus fréquent. En outre on observe fréquemment un gel ultérieur des rémunérations, surtout s'il y a dans l'immédiat maintien intégral des rémunérations. Le maintien immédiat du salaire passe en règle générale par l'augmentation du salaire horaire, mais la modulation des primes est souvent sollicitée lors d'une compensation partielle.

Au total, lors de la signature des conventions, les chefs d'entreprises déclarent un taux moyen de création ou de maintien d'emplois de l'ordre de 11 % de l'effectif couvert.



Fin novembre 1997, 1 442 conventions avaient été signées en application de la loi du 11 juin 1996, dite loi "de Robien", dont 412 défensives et 1 030 offensives, prévoyant de réduire la durée de travail de 154 473 salariés. Les résultats qui suivent ne portent que sur le millier de ces conventions qui ont fait l'objet d'une exploitation statistique détaillée (encadré 1). Parmi ces dernières, les deux tiers, désignées comme «offensives», sont signées dans le cadre du développement de l'emploi, et prévoient donc des créations d'emploi proportionnelles à la baisse effective du temps de travail. Un tiers sont «défensives» et visent à réduire la durée du travail pour préserver des emplois menacés par une procédure de licenciements économiques.

En termes d'effectifs concernés, la proportion est plus équilibrée : conventions défensives et conventions offensives s'appliquent alors à un nombre équivalent de salariés (graphique 1).

Beaucoup de grandes unités industrielles parmi les signataires

Plus de la moitié des conventions sont signées dans des unités (entreprises, établissements, voire groupes d'entreprises) (1) de moins de 50 salariés. Mais cette proportion varie beaucoup selon le secteur d'activité. Elle atteint les trois quarts dans les services, tandis qu'à l'inverse dans l'industrie près de 7 conventions sur 10 concernent des unités de plus de 50 salariés, et près de 3 sur 10 des unités de 200 salariés et plus (tableau 1).

(1) - L'unité signataire peut être l'entreprise, l'un de ses établissements, ou encore un groupe d'entreprises. En tout état de cause, la convention peut ne s'appliquer qu'à une partie des salariés de cette unité (un atelier, un service, une catégorie de salariés).

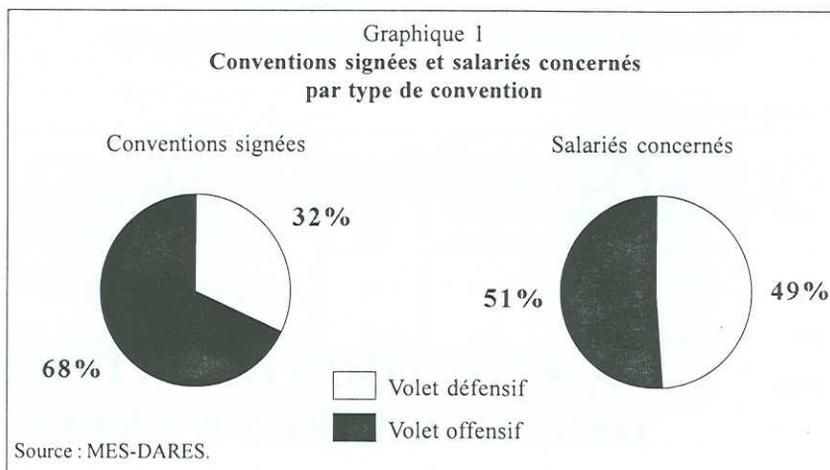


Tableau 1
Conventions "de Robien" signées par taille d'unité signataire et secteur d'activité

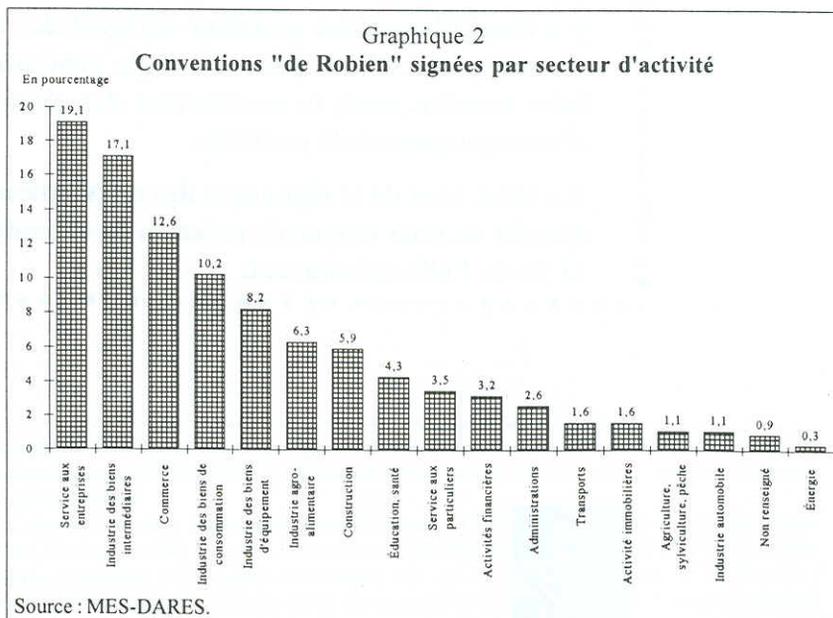
En pourcentage

Secteur d'activité	Taille					Total	Total par secteur
	10 sal. et moins	11 à 49 sal.	50 à 199 sal.	200 à 499 sal.	500 sal. et plus		
Agriculture, sylvicult. et pêche	36,4	36,4	27,2	-	-	100,0	1,1
Industrie	7,9	23,0	39,8	18,7	10,6	100,0	43,1
Construction	14,8	31,1	37,7	13,1	3,3	100,0	5,9
Services	31,9	43,0	16,7	5,3	3,1	100,0	49,9
Ensemble	20,6	33,6	28,0	11,5	6,3	100,0	100,0

Source : MES-DARES.

La moitié des conventions sont conclues dans des unités du tertiaire, pour l'essentiel dans les services aux entreprises et le commerce. Un peu moins (43 %) dans l'industrie, principalement dans les secteurs des biens intermédiaires ou de consommation (graphique 2).

Par rapport à leur poids dans l'ensemble de l'économie, les entreprises industrielles sont au total sensiblement surreprésentées parmi les signataires, celles du tertiaire étant plutôt sous-représentées, à l'exception des activités financières ou de services aux entreprises.



Des conventions offensives dans de petites entreprises des services, et défensives dans de grandes unités de l'industrie

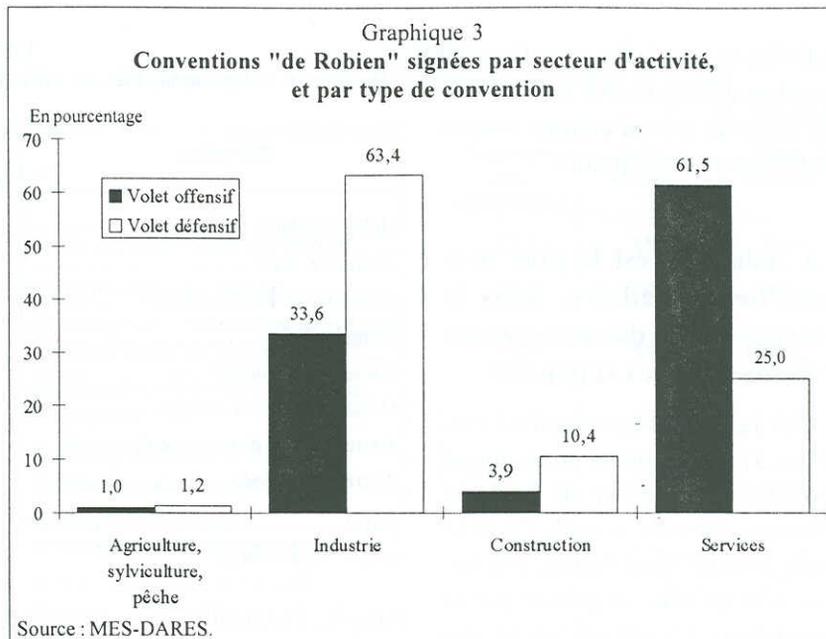
Conventions offensives et défensives se distinguent nettement. Les premières sont en majorité signées dans les services (61 %) par des unités de taille assez réduite (66 % d'entre elles réunissent moins de 50 salariés). Elles représentent dans ce secteur plus de cinq conventions sur six. Les conventions défensives sont au contraire souvent signées par de plus grandes unités (31 % ont au moins 200 salariés) appartenant à l'industrie (63 % des cas).

Aussi, 57 % des salariés concernés par une convention dans l'industrie voient leur durée de travail réduite dans le cadre du volet défensif. Au contraire, les trois quarts des salariés des services la voient diminuer dans le cadre d'une procédure offensive.

La réduction du temps de travail s'applique le plus souvent à l'ensemble des salariés de l'unité signataire

La loi prévoit que le périmètre de la réduction de la durée du travail peut être l'ensemble de l'entreprise, un ou plusieurs établissements, ou même une unité de travail, comme par exemple un atelier ou un service, voire même une catégorie spécifique de salariés (ouvriers par exemple). De fait, dans trois cas sur cinq, la réduction s'applique à toute l'entreprise.

45 % des salariés concernés sont des ouvriers, 19 % des employés, 22 % des techniciens et agents de maîtrise, et 14 % des cadres. Les ouvriers sont ainsi surreprésentés, aussi bien dans les conventions offensives que défensives. Mais la proportion d'ouvriers est plus forte (52 %) parmi les salariés concernés par les conventions défensives, ce qui reflète la prépondérance des



Encadré 1

LE SUIVI DES CONVENTIONS "DE ROBIEN"

Fin novembre 1997, on recensait 1 442 conventions signées depuis le début de l'application de la mesure en octobre 1996, dont 412 défensives et 1 030 offensives, prévoyant de réduire la durée de travail de 154 473 salariés (tableau). Les résultats présentés ici proviennent de l'exploitation des seules 1 030 fiches statistiques remontées à l'administration centrale à la même date, qui correspondent aux conventions signées entre octobre 1996 et octobre 1997 et se rapportent à 116 066 salariés.

Ces informations sont recueillies à la signature de la convention, et ne retracent donc que *des intentions ou des prévisions*. De plus, certaines valeurs, comme le nombre de salariés concernés par la réduction du temps de travail, sont susceptibles de varier notablement selon l'activité économique des entreprises conventionnées. Les actions réellement engagées ne peuvent ainsi être observées que postérieurement à la mise en place de la réduction du temps de travail, au moyen d'un suivi spécifique.

Les informations exploitées ici couvrent donc environ 71 % des conventions signées depuis octobre 1996 et 75 % des salariés concernés. Elles sont quasiment exhaustives jusqu'en avril 1997. Leur taux de couverture décroît ensuite régulièrement (44 % pour les données relatives à octobre 1997). De ce fait, les conclusions que l'on peut tirer de l'analyse de l'ensemble des conventions étudiées ne peuvent être étendues sans précaution aux conventions les plus récentes.

Nombre de conventions "de Robien" signées et de salariés concernés entre octobre 1996 et novembre 1997

	Fiches statistiques exploitées (1)	Statistiques mensuelles (2)	Taux de couverture (1) / (2)
Ensemble des conventions			
Nombre de conventions	1 030	1 442	71%
Nombre de salariés concernés	116 066	154 473	75%
Conventions offensives			
Nombre de conventions	702	1 030	68%
Nombre de salariés concernés	59 239	86 656	68%
Conventions défensives			
Nombre de conventions	328	412	80%
Nombre de salariés concernés	56 827	67 817	84%

activités industrielles parmi les entreprises utilisatrices de la réduction du temps de travail comme moyen de préserver des emplois.

La réduction est le plus souvent hebdomadaire, mais la réorganisation des horaires sur l'année est assez répandue

Sur les 1 030 conventions étudiées, 37 % retiennent pour unique modalité la réduction de la durée hebdomadaire du travail, 22 % la seule annualisation du temps de travail telle qu'elle est prévue par le législateur (2). Dans 14 % des cas, réductions hebdomadaire et annuelle coexistent au sein de la même unité signataire, mais le recours exclusif à la modulation annuelle des horaires est plus fréquent dans le volet défensif (27 % des cas contre 19 %). En outre, 27 % des conventions prévoient des jours de congés additionnels, ce qui constitue également une forme indirecte d'annualisation (tableau 2).

Plus généralement, les formules de réduction qui recourent d'une façon ou d'une autre à l'annualisation (au sens strict) sont plus utilisées par les conventions défensives (51 % des cas contre 41 % pour les offensives). En effet, ce type de convention est plus souvent signé dans des grandes unités de l'industrie, qui disposent de marges de manoeuvre plus étendues en matière d'organisation et sont donc en mesure de faire coexister plusieurs formes de réduction de la durée du travail. Il n'est pas rare d'y rencontrer à la fois annualisation et réduction hebdomadaire, comme annualisation et octroi de congés supplémentaires. Si l'on prend en compte ces derniers

(2) - Les horaires peuvent être annualisés en recourant à la modulation de type III prévue par la loi quinquennale du 20 décembre 1993. Mais dans la pratique, l'octroi de jours de congés supplémentaires peut aussi constituer une modalité d'annualisation.

Tableau 2
Les modalités de réduction de la durée du travail

En % de conventions

Réduction	Ensemble des conventions	Volet offensif	Volet défensif
Hebdomadaire seule	37,3	39,5	32,6
Annuelle seule	21,6	18,8	27,4
Annuelle et hebdomadaire	9,0	9,0	9,1
Congés seuls	7,5	7,5	7,3
Annuelle et congés	7,5	6,6	9,5
Hebdomadaire et congés	6,6	7,7	4,3
Annuelle, hebdomadaire et congés	5,1	6,7	1,8
Autres modalités	5,4	4,2	8,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : MES-DARES.

congés, l'annualisation, entendue cette fois au sens large, est néanmoins presque aussi fréquente dans les conventions offensives (dont 56 % la prévoient) que défensives (59 %).

La taille de l'unité signataire joue également un rôle dans le choix de la modalité de réduction du temps de travail. Parmi l'ensemble des

unités utilisatrices, les moins de 50 salariés recourent massivement à la seule réduction hebdomadaire, celles de 500 salariés et plus à l'annualisation. Entre 50 et 200 salariés, les deux formules sont autant utilisées l'une que l'autre. Toujours vérifiée dans le cas des conventions offensives, cette configuration ne l'est cependant plus dans les très grandes unités (500 salariés et plus)

Encadré 2

LES CONVENTIONS DE RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi n° 96-502 du 11 juin 1996, dite loi "de Robien", institue un système d'aide aux entreprises qui réalisent une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi. Elle prend la forme d'une convention entre l'État et l'entreprise ou l'établissement, qui doit obligatoirement être précédée d'un accord entre les partenaires sociaux, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou de la branche. Le dispositif comprend deux volets : le volet offensif, qui est destiné à créer des emplois et le volet défensif, qui vise à éviter des licenciements économiques.

Dans les deux cas, l'entreprise qui réduit d'au moins 10 % la durée de travail de tout ou partie de ses salariés bénéficie d'un allègement des cotisations sociales patronales correspondantes de 40 % la première année et de 30 % les six années suivantes. Si cette réduction atteint ou dépasse 15 %, l'allègement est de 50 % la première année et de 40 % les six années suivantes.

Dans le volet offensif, l'allègement des cotisations sociales est subordonné à l'augmentation des effectifs de l'entreprise, de 10 % en cas d'une réduction du temps de travail de 10 %, de 15 % en cas d'une réduction de 15 % ou plus. Le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans.

Dans le volet défensif, l'allègement bénéficie aux entreprises ou établissements qui réduisent le temps de travail pour éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques, et qui s'engagent à maintenir les effectifs couverts pour une durée déterminée à fixer par la convention.

signataires d'une convention défensive, qui recourent surtout à la réduction hebdomadaire.

Une réorganisation du travail qui vise l'adaptation aux fluctuations de l'activité

Plus des trois quarts des unités signataires, regroupant 87 % des salariés concernés, déclarent changer l'organisation du travail en même temps qu'elles réduisent le temps de travail. Présente dans 55 % de conventions, la mise en place de dispositifs permettant de moduler le temps de travail en fonction des fluctuations de l'activité est le mode de réorganisation de loin privilégié. L'élargissement des horaires d'ouverture et l'allongement de la durée d'utilisation des équipements sont respectivement prévus par 18 et 16 % des conventions. Ils sont tous deux plus fréquemment associés au développement de l'emploi qu'aux conventions défensives. Celles-ci donnent en revanche la préférence aux dispositifs permettant de moduler l'activité, qu'elles sont 65 % à prévoir (tableau 3). Enfin 16 % des conventions retiennent encore d'autres changements organisationnels, comme la redistribution des tâches entre les salariés, la planification du travail, etc...

Tableau 3
Réorganisation du travail et réduction du temps de travail

En % de conventions

	Ensemble des conventions	Volet offensif	Volet défensif
Pas de réorganisation du travail	23,1	25,1	18,9
Réorganisation du travail	76,9	74,9	81,1
- dont dispositifs permettant de moduler l'activité selon les fluctuations	54,9	50,0	65,2
- dont augmentation de l'amplitude d'ouverture	17,8	20,8	11,3
- dont augmentation de la durée d'utilisation des équipements	15,6	17,4	11,9
- dont autres modalités de réorganisation du travail	15,8	16,7	14,0
- dont modalité non renseignée	0,2	0,3	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

NB : Plusieurs modes de réorganisation du travail peuvent être mis en place simultanément, ce qui explique que le total des différentes modalités soit supérieur aux conventions déclarant une réorganisation.

Source : MES-DARES.

Pour neuf salariés sur dix, la réduction de la durée du travail est de 10 %

La loi donne aux entreprises le choix entre une réduction de 10 % ou de 15 % de la durée du travail. Plus de sept conventions sur dix, couvrant les neuf dixièmes des salariés concernés, ont opté pour la première solution. Le choix d'une réduction de 15 % est donc largement minoritaire, mais un peu plus fréquent lorsque la convention est signée dans le cadre d'une procé-

dure de licenciement économique. Il s'applique alors à près de 20 % des salariés concernés (tableau 4).

Tableau 4
Engagement de réduction de la durée du travail par type de convention

En % de salariés concernés

	10%	15%	Ens.
Ensemble des conventions	86,5	13,5	100,0
Volet offensif...	92,0	8,0	100,0
Volet défensif..	80,9	19,1	100,0

Source : MES-DARES.

Encadré 3

LES ACCORDS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour pouvoir signer une convention, il faut au préalable signer un accord avec les partenaires sociaux. Les observations suivantes portent sur un échantillon de 709 accords (1).

Parmi ces accords, 244 ont été négociés sous mandat, la plupart sur le fondement de la jurisprudence de la cour de cassation. La cour a estimé qu'en l'absence de toute représentation du personnel, une organisation syndicale pouvait mandater un salarié pour négocier un accord avec l'employeur. Cette possibilité a été renforcée par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 qui a ouvert la possibilité d'encadrer par accord de branche des formes alternatives de négociation collective, entre autres avec des salariés mandatés par une organisation syndicale. La lenteur de mise en oeuvre de cet élargissement conduit à un mandatement dans le cadre de la jurisprudence, pour la signature des accords conclus dans le cadre de la loi du 11 juin 1996.

34 % des accords de cet échantillon ont donc été conclus dans le cadre du mandatement, la majorité ayant été signés par la CFDT, puis par la CFTC. Dans ces accords, les modalités de réduction hebdomadaire prédominent largement puisque 125 accords en font mention (52 %). Par contre seuls 45 accords portent sur l'annualisation du temps de travail, alors que l'octroi de congés supplémentaires figure dans 55 d'entre eux. Ces congés peuvent d'ailleurs se combiner avec des formes de réduction hebdomadaires.

(1) - Ces 709 accords ont été analysés par la Direction des Relations du Travail, dans le cadre des remontées des accords des Directions départementales vers l'administration centrale.

Les 35 heures sont la cible la plus courante

Lorsque, comme c'est le cas dans 62 % des conventions, l'objectif est celui d'une baisse de la durée hebdomadaire, le cas échéant associée à d'autres formes de réduction du temps de travail, la cible est le plus souvent (dans quatre cas sur dix) la semaine de 35 heures, qui correspond à une diminution de 4 heures pour une durée initiale de 39 heures, soit presque exactement de 10 %. Il n'est pas rare cependant que la réduction visée atteigne 6 heures hebdomadaires, pour atteindre l'objectif d'une réduction de 15 % (graphique 4).

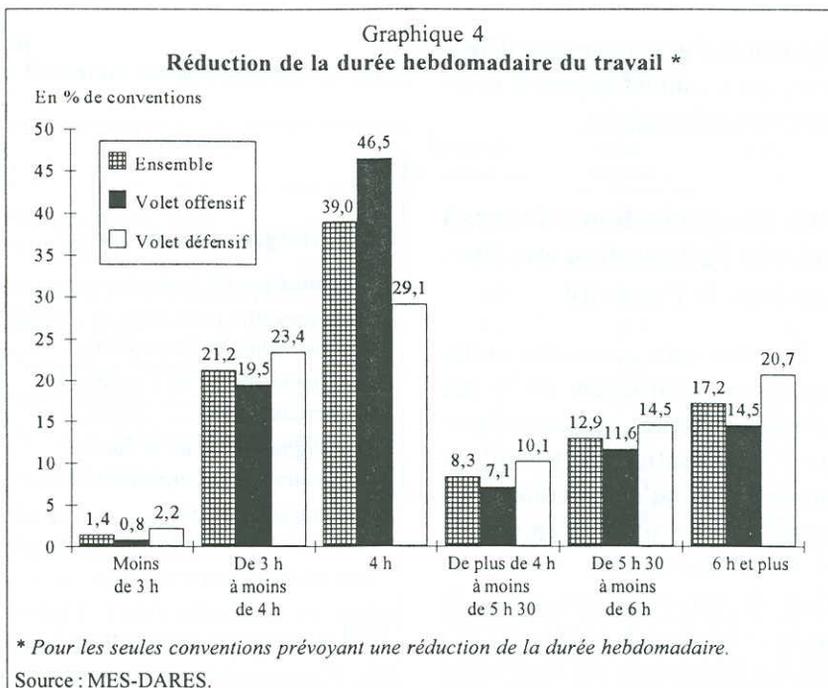
Près de trois conventions sur dix visent ainsi une semaine de travail comprise entre 33 heures et 35 heures, près de 15 % entre 30 et 33 heures, et les seules conventions défensives sont plus nombreuses à prévoir une réduction d'au moins 5 heures 30.

Les 35 heures sont majoritaires dans les services, mais moins fréquentes dans l'industrie où la proportion de durées courtes est plus importante. Dans le cas défensif, la cible majoritaire se situe dans ce dernier secteur entre 30 et 33 heures.

Pour analyser les conventions qui ont choisi une autre forme de réduction, comme l'annualisation du temps de travail ou l'octroi de congés supplémentaires (45 % du total), on ne peut se référer qu'à la durée annuelle de travail. Près de trois sur dix situent la nouvelle du-

(3) - C'est-à-dire 39 heures hebdomadaires, à l'exclusion des congés légaux (cinq semaines) et des jours fériés conventionnels.

(4) - Les évolutions salariales associées à une réduction du temps de travail doivent s'apprécier dans la durée : le maintien intégral du salaire au moment de la réduction peut être en effet suivi par une modération ou même un gel ultérieur. C'est ce que l'on constate souvent en examinant les conventions (cf. infra).

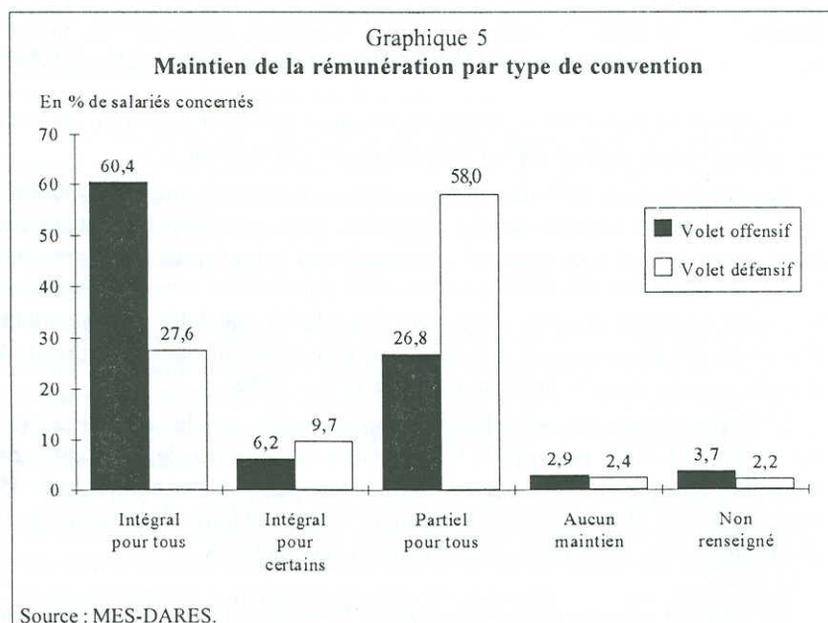


rée annuelle entre 1 575 heures et 1 620 heures, deux sur dix entre 1 530 heures et moins de 1 575 heures. Pour mémoire, la durée annuelle de référence (3) est de 1 775 heures.

Dans l'immédiat, maintien des rémunérations pour les salariés, surtout pour ceux couverts par une convention offensive

Plus de la moitié des conventions étudiées (58 %) contiennent l'engagement de maintenir intégralement

dans l'immédiat (4) la rémunération de tous les salariés. Seules 30 % d'entre elles ne prévoient qu'une compensation partielle pour tous, tandis que 5 % ne proposent aucune compensation. 44 % des salariés des unités signataires bénéficient tous ainsi d'un maintien intégral, 42 % d'un maintien partiel (graphique 5). Le premier prévaut dans le cas des conventions offensives (pour 60 % des salariés qu'elles couvrent), tandis qu'à l'inverse les difficultés associées à la signature d'une convention défensive conduisent plus souvent (pour 58 % des salariés) à un maintien seulement partiel.



La baisse mécanique de rémunération, liée à une réduction de la durée du travail, peut être compensée de plusieurs manières : en augmentant le salaire horaire, en faisant varier d'autres éléments de la rémunération, comme les primes ou l'intéressement, ou bien encore en combinant tous ces éléments. Pour sept salariés sur dix, le maintien de la rémunération passe par l'augmentation du salaire horaire. Mais plus de 30 % des salariés l'obtiennent sous la forme d'une hausse de leurs primes, et 4 % sous forme d'intéressement. Que le maintien soit intégral ou partiel, il s'obtient selon des formes presque identiques dès lors qu'il s'applique à l'ensemble des salariés. Dans les deux cas, l'augmentation du salaire horaire

prévaut largement, le recours à l'intéressement étant un peu plus fréquent lorsque le maintien de la rémunération n'est que partiel. En revanche lorsque la rémunération n'est maintenue en totalité que pour une partie seulement des salariés, c'est surtout l'ajustement des primes, à la hausse ou à la baisse, qui fait la différence (tableau 5).

Un gel des salaires pour 40 % des salariés

Quelle que soit la solution retenue au moment de la réduction du temps de travail, le gel des salaires pour une période plus ou moins longue est un moyen de contenir l'évolution des salaires après le maintien instantané des rémunérations prévu

à l'occasion de la réduction du temps de travail. Sur les 1 030 conventions analysées, ce sont plutôt les unités de taille importante qui y recourent : 31 % des conventions prévoient un gel des salaires, mais celui-ci concerne 40 % des salariés.

Un tel gel est plus souvent prévu dans les conventions offensives que dans les défensives : la moitié des salariés sont concernés dans le premier cas, 29 % dans le second (graphique 6).

En revanche, lorsqu'il y a gel des salaires, les conventions offensives lui assignent une durée plus courte : elle ne dépasse pas 18 mois pour les deux tiers des salariés qu'elles couvrent, contre un peu plus de la moitié seulement dans le cas défensif.

Maintien instantané et gel ultérieur des salaires semblent ainsi fortement liés dans les négociations. En effet, le gel des salaires est plus souvent prévu lorsque la réduction du temps de travail s'accompagne dans l'immédiat d'un maintien intégral de la rémunération pour tous les salariés. Il est plus rare quand ces derniers bénéficient tous d'une simple compensation partielle (tableau 6). Les cas extrêmes ne concernent de ce fait qu'une minorité de salariés : 20 % pour la compensation intégrale sans gel et 1,2 % pour le gel ajouté à l'absence de compensation.

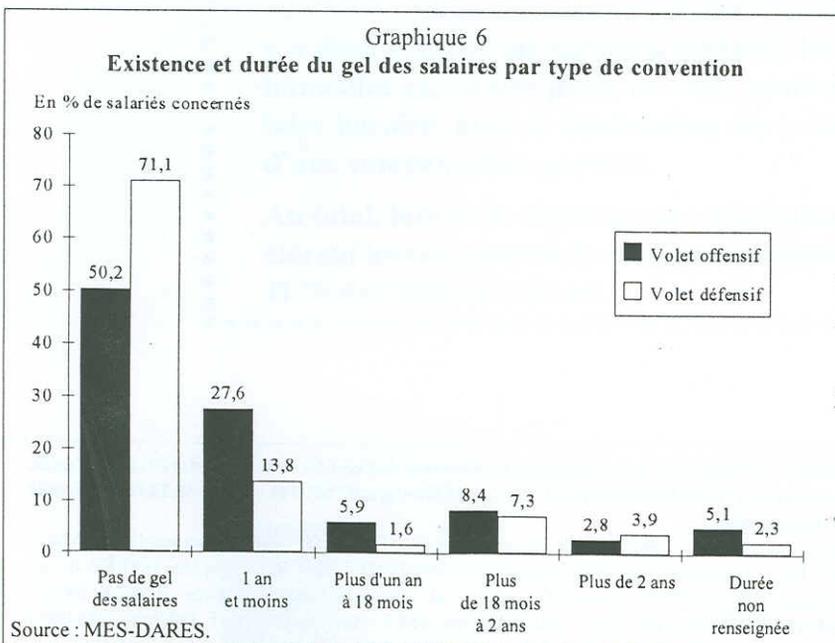
Tableau 5
Modalités du maintien de la rémunération selon son ampleur

En % de salariés concernés

Modalités de maintien	Maintien de la rémunération			
	Intégral pour tous	Intégral pour certains	Partiel pour tous	Ensemble
Hausse du salaire horaire.....	73,9	57,8	71,0	71,3
Hausse des primes.....	31,4	44,3	29,5	31,6
Baisse des primes.....	2,7	16,7	4,3	4,6
Intéressement.....	1,0	4,2	7,2	4,1
Non renseigné.....	4,3	0,0	0,5	2,2

NB : La somme des modalités est supérieure à 100% car plusieurs modalités peuvent être utilisées simultanément.

Source : MES-DARES.



Les conventions prévoient de créer ou de maintenir en moyenne 11 % d'emplois

La loi donne aux entreprises le choix entre deux amplitudes de réduction de la durée du travail et de création ou maintien d'emplois associés : 10 ou 15 % (cf. encadré 2). Lorsqu'elles choisissent la plus faible amplitude, leurs engagements en termes d'effectifs sont quasiment équivalents au seuil légal (10,3 %). Dans l'autre cas en revanche, les objectifs déclarés dépassent en

moyenne le seuil légal de 15 % (17,7 % d'emplois créés ou maintenus).

Dans les unités qui ont signé une convention offensive, le taux de création d'emplois prévu est en moyenne de 11 %. Il est un peu plus élevé (12 %) dans les services, l'industrie se situant légèrement au-dessous de 11 %. En volume, le nombre d'emplois supplémentaires prévus est cependant plus important dans ce dernier secteur, majoritaire parmi les unités signataires.

Dans le cas des conventions défensives, les licenciements évités représentent 11,6 % des emplois dont la durée du travail est réduite, et 44 % des sureffectifs déclarés par les entreprises.

Ces ratios doivent néanmoins être pris avec précaution. Il s'agit en effet de déclarations d'intention, puisque l'information est recueillie au moment de la signature de la convention, tandis que les engage-

ments pour l'emploi sont pris dans la durée. En outre les créations ou maintiens d'emploi prévus par les conventions ne peuvent être directement interprétés comme des créations nettes à l'échelle de l'ensemble de l'économie puisqu'il faudrait connaître l'évolution des effectifs qui se serait produite en l'absence de réduction de la durée du travail. Par ailleurs, le jeu de la concurrence et de la redistribution des activités

entre les entreprises signataires et les autres peut en effet conduire à des résultats nets globalement différents de ceux que l'on s'attend à observer dans le seul champ des unités conventionnées.

Valérie LE CORRE,
Lionel DOISNEAU
(DARES).

Tableau 6
Existence d'un gel des salaires selon la modalité du maintien de la rémunération

En % de salariés concernés

	Maintien de rémunération				Total
	Intégral pour tous	Intégral pour certains	Partiel pour tous	Aucun maintien	
Pas de gel des salaires prévu ..	45,1	50,7	76,3	47,6	60,4
Gel des salaires prévu	54,9	49,3	23,7	52,4	39,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MES-DARES.

PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Jean-Yves Rognant et Catherine Demaison. Maquettistes : Daniel Lepasant et Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JC DM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : 01.48.39.56.00. Télécopie : 01.48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS et PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (52 n°) : 650 F - Europe : 685 F - Autres pays : 700 F. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.