

## **16** *L'intéressement peut-il être utilisé pour compenser financièrement la baisse de la durée du travail ?*

La difficulté principale de la réduction du temps de travail est la question de la *compensation salariale* : le

temps de travail doit-il baisser à salaire inchangé ou bien le salaire doit-il baisser dans la même proportion que la durée du travail ?

L'enjeu est de taille puisque, dans le premier cas, la réduction du temps de travail équivaut à une augmentation du coût du travail (question 20, page 65), préjudiciable à la *compétitivité* des entreprises. Quant à la baisse du salaire, non seulement elle très difficilement acceptable par les salariés, mais elle conduirait à un ralentissement de l'activité économique (question 18, page 58).

Il a été proposé que la compensation salariale à une baisse de la durée du travail soit prise en charge par le budget de l'État. Or, l'importance des sommes en jeu (la masse des salaires bruts distribués en France s'élevait à plus de 3 900 milliards de francs en 1995) et les contraintes européennes dans lesquelles s'inscrit l'évolution du budget de l'État excluent d'en faire usage massivement.

C'est pourquoi, le gouvernement a songé un temps à utiliser tout ou partie des sommes relevant de *l'intéressement* – voire de la *participation* – de façon à neutraliser les conséquences financières du passage aux 35 heures pour les entreprises et les salariés.

Dans son premier rapport (1996), le Conseil supérieur de la participation s'est prononcé contre le principe de l'utilisation des fonds de l'intéressement et de la participation pour financer une baisse de la durée du tra-

vail. Il s'est fondé pour cela sur les arguments suivants :

- une telle perspective reviendrait soit à dévoyer le principe de l'intéressement, soit à léser les salariés (ces fonds sont en effet consignés par les entreprises au bénéfice futur de leurs salariés) ;
- cela reviendrait à renoncer à la variabilité et au caractère aléatoire de l'intéressement (distribué en fonction des résultats de l'entreprise) ;
- cette utilisation de l'intéressement risquerait de l'assimiler à une substitution de rémunération, pratique interdite par la législation du travail.