La réduction de la durée du travail : faut-il y croire ?

Antoine d'Autume, Pierre Cahuc, *Revue d'économie politique*, vol.108,1998,1

Résumé. — *Partant d'une évaluation quantitative d'un partage du travail accompagné d'une aide de l'État, nous montrons que les résultats optimistes mis en avant par les partisans de la réduction de la durée du travail sont fragiles car ils font une place insuffisante aux comportements économiques des agents. Nous réexaminons alors le projet de loi Aubry et soutenons que ses effets sur l'emploi seront très probablement de faible ampleur.*

Entre un État-Providence, redistribuant de plus en plus massivement les revenus mais incapable de contenir la montée du chômage, et un État qui se retire, en laissant libre cours à l'accroissement de la pauvreté, la réduction de la durée du travail peut-elle constituer une troisième voie, permettant de maîtriser à la fois la précarité et le chômage ? Le partage du travail n'est-il pas le moyen le plus efficace pour créer rapidement des emplois tout en manifestant activement la solidarité de tous ? Cette conviction partagée par de nombreux français va trouver une expression législative dans les textes que prépare actuellement le ministre de l'Emploi, Martine Aubry.

Les enchaînements positifs que l'on peut invoquer en faveur de cette politique sont maintenant bien connus. La réduction des horaires et la réorganisation du processus productif permettent de dégager des gains de productivité horaire qui autorisent à envisager sereinement une bonne dose de compensation salariale. L'augmentation du niveau d'emploi se traduit par une hausse des cotisations sociales perçues et par une réduction des allocations-chômage à verser. Le double dividende dont bénéficie ainsi l'État lui permet de prendre part au financement du partage du travail, en subventionnant massivement les entreprises qui s'y prêtent.

Nous nous proposons ici de montrer que ces mécanismes ne suffisent nullement à assurer le succès d'une politique active de réduction de la durée du travail. Nous partons pour cela d'une évaluation quantitative d'un partage du travail accompagné d'une aide de l'État. Pour des valeurs plausibles des différents paramètres, ce type de politique semble de prime abord n'avoir que des effets positifs. Mais ces résultats optimistes, souvent mis en avant par les partisans de la réduction de la durée du travail, n'ont guère de signification car ils se réduisent à des règles de trois ne faisant pas véritablement de place aux comportements économiques. La prise en compte du comportement de demande de travail des entreprises conduit à prévoir des embauches beaucoup moins importantes que les premiers calculs ne le supposent. L'impact sur le chômage est donc fortement réduit, mais c'est en outre tout l'équilibre financier du dispositif qui se trouve remis en cause. Nous réexaminons alors le projet de loi Aubry, qui cherche visiblement à trouver une voie étroite au milieu de ces multiples contradictions. Nous montrons que le pari semble impossible à tenir sans remise en cause du principe d'une compensation salariale totale. Nous élargissons notre point de vue en reconnaissant que la prise en compte d'éléments keynésiens renforce l'efficacité d'une politique de réduction de la durée du travail, mais qu'elle n'en fait nullement la politique optimale. Nous concluons en examinant les conditions pour qu'en tout état de cause, les négociations sur la réduction de la durée du travail se révèlent aussi favorables que possible à l'emploi.

1. La partage du travail : un moyen efficace pour résorber le chômage ?

Partons donc d'une évaluation réaliste des effets d'un véritable partage du travail, c'est-à-dire d'une réduction de la durée du travail accompagnée d'un accroissement de l'emploi dans les mêmes proportions et s'effectuant sans diminution du salaire mensuel. Nous nous intéressons au passage aux trente-cinq heures, c'est-à-dire à une réduction de 10 %.

Les paramètres cruciaux sont ici ceux qui donnent l'impact sur la production de l'augmentation du nombre de travailleurs employés et de la réduction de leur temps de travail. Des estimations relativement consensuelles[1] nous amènent à penser qu'une augmentation de l'emploi de 10 % se traduit, à équipement donné, par une augmentation de la production de 7 %, tandis qu'une réduction des horaires de 10 % implique de son côté une réduction de la production de 3,5 %. La mise en place du partage du travail s'accompagne donc d'une hausse de 3,5 % de la production, qui ne fait qu'exprimer les gains de productivité rendus possibles par une semaine de travail plus courte et par une rotation accrue des travailleurs sur les machines,

Considérons une entreprise représentative employant 100 travailleurs dont le salaire annuel net est de 120 000. F, Les charges sociales représentent 50 % des salaires nets. Conformément aux estimations macroéconomiques, nous supposons que les salaires bruts représentent 70% de la valeur de la production. Il en résulte que notre entreprise a une production annuelle de 25,7 millions de francs, une masse salariale de 12 millions, des cotisations de 6 millions et un résultat brut d'exploitation de 7,7 millions. Ce dernier représente les profits bruts de l'entreprise, calculés bien entendu avant frais financiers et impôts sur les sociétés.

il convient aussi de s'intéresser à l'état des finances publiques. Dans la situation de chômage que connaît La France, 100 travailleurs contribuent indirectement à faire vivre 15 chômeurs. Admettons que chaque chômeur reçoit une allocation égale à 30 % du salaire moyen. L'État reçoit 6 millions de cotisations assises sur les salaires de nos 100 employés et verse 0,54 millions d'allocations aux 15 chômeurs qui sont, en pratique, pris en charge par la communauté des travailleurs. Le solde de ces opérations est fortement positif puisque les prélèvements assis sur les salaires ont heureusement bien d'autres usages que le financement des prestations-chômage.

Examinons alors les effets d'une politique consistant à réduire la durée du travail de 10 %, à augmenter l'emploi de 10 % et à diminuer les cotisations assises sur les salaires de 7,5 points, c'est-à-dire de 9 000 F par travailleur et par an. Nous admettons que tout ceci s'opère avec une compensation salariale intégrale : les salaires mensuels restent inchangés bien que la durée du travail baisse. Comme nous l'avons vu, la production augmente de 3,5 %, c'est-à-dire de 0,9 millions. La masse salariale augmente de 1,2 millions tandis que les charges sociales, compte tenu de la baisse des taux, mais aussi de l'emploi de nouveaux travailleurs, diminuent de 0,3 millions. Les profits bruts de l'entreprise restent donc inchangés. D'un autre côté, l'État a fait à l'entreprise un cadeau de 0,9 millions, mais l'emploi des 10 nouveaux travailleurs lui permet d'économiser 0,36 millions d'allocations-chômage et de toucher 0,6 millions de cotisations supplémentaires. Tous comptes faits, l'État fait un bénéfice de 0,06 millions.

Cet exemple numérique, bâti sur un chiffrage plausible, ne nous montre- t-il pas qu'un partage du travail bien conduit peut n'avoir que des effets heureux ? L'emploi augmente, les salaires ne baissent pas, les comptes des' entreprises et de l'État sont préservés ou même s'améliorent.

On peut bien sûr contester les détails du calcul mené. On pourra trouver trop optimiste notre évaluation des gains de productivité ou du double dividende. L'analyse pourrait donc être affinée sans que cela en change véritablement le résultat. Le problème n'est pas là. C'est pour des raisons beaucoup plus radicales que ce type de calcul est dénué de sens. Le problème est que nous avons ici *supposé* que l'emploi augmentait de 10 % lors du passage aux trente cinq heures. Mais est-ce bien ce que souhaiteraient les entreprises et les travailleurs placés dans ce contexte ? On ne peut répondre sans informations sur leur comportement et sur l'environnement macroéconomique dans lesquels ils évoluent.

2. Réduire la durée du travail n'est pas partager le travail

Afin d'évaluer le lien entre durée du travail et emploi dans une perspective tenant compte des contraintes de coûts auxquelles sont confrontées les entreprises, il nous faut connaître la forme précise de la fonction de demande de travail, et notamment son élasticité au coût du travail et aux variations d'horaires.

[1] Ces élasticités sont obtenues en supposant que la part des salaires dans la valeur ajoutée est de 70 % et que la réduction des horaires de 10 % s'accompagne d'une augmentation de 5 % de la productivité horaire des travailleurs et du maintien de la durée d'utilisation des équipements grâce à une extension du travail en équipes. On se reportera pour plus de précision à notre article, « Réduction de la durée du travail et emploi : une synthèse », dans l'ouvrage *La réduction de la durée du travail, une solution pour l'emploi ?* édité par P. Cahuc et P. Granier, éditions Economica, 1997.

Retenons des valeurs plausibles, précises et cohérentes, en admettant que la demande d'heures de travail de l'entreprise diminue de 1,67% quand le salaire horaire augmente de un pour cent, mais qu'elle augmente de 0,34% quand la durée du travail diminue de un pour cent[2]. Ce dernier chiffre traduit l'influence positive des gains de productivité horaire associés à la réduction de la durée du travail. Il en résulte qu'une baisse de la durée du travail de 10 %, avec compensation intégrale implique, toutes choses égales par ailleurs, une baisse du nombre de travailleurs de 3,3 %. De son côté, la baisse des prélèvements de 7,5 points représente une baisse du coût salarial de 5 % et elle pousse donc à une hausse de l'emploi de 8,3 %. En définitive, la hausse de l'emploi souhaitée par l'entreprise n'est donc que de 5%, la moitié des 10 % qui avaient été supposés. Il est aisé de voir que cette moindre augmentation affecte gravement les résultats. Les profits de l'entreprise augmentent très légèrement, mais leur hausse est négligeable. En revanche, le solde budgétaire se détériore maintenant de 0,42 millions, La réduction de la durée du travail ne se fait plus sans dommage.

Derrière ces calculs un peu fastidieux mais incontournables pour évaluer l'influence de la durée du travail sur l'emploi, ce sont en fait des questions méthodologiques importantes qui se profilent. Une analyse sérieuse des effets à attendre de la réduction de la durée du travail ne peut s'effectuer sans référence aux comportements des acteurs et à leur libre arbitre. Une analyse purement arithmétique est donc, par principe, éminemment suspecte et l'on ne peut que regretter que les prétendues analyses économiques des plus fervents partisans de la réduction de la durée du travail se soient si souvent réduites à de simples règles de trois. Dans le cas présent, nous avons vu que l'analyse arithmétique ne concluait à des effets uniformément favorables que parce qu'elle imposait un niveau d'emploi. Il n'est pas très étonnant, à la réflexion, que cette politique soit efficace. Tout le monde s'accordera pour reconnaître que le chômage massif représente un gaspillage social et qu'il serait donc possible, en théorie, d'atteindre une situation meilleure pour tous. La question est de savoir comment parvenir, en pratique, à cette situation meilleure. On peut évidemment supposer que l'État peut imposer un niveau d'emploi dans toutes les entreprises du pays. Mais est-ce réaliste et, plus profondément, est-ce ce que l'on souhaite ? La véritable question est donc de savoir comment les acteurs concernés réagiront à une politique incitative menée par les autorités. La règle de trois n'est ici d'aucun secours et seule une véritable analyse micro et macroéconomique, fondée sur les comportements et s'appuyant sur les modèles, est en mesure de répondre à la question posée.

3. La voie très étroite de la loi Aubry

Que peut-on alors penser de la loi Robien et de celle que prépare actuellement le Ministre de l'Emploi, Martine Aubry à la lumière des analyses précédentes ? Loin de nous l'idée de les accuser d'être fondées sur les règles de trois simplistes que nous dénonçons. L'examen des textes convainc assez vite que leurs auteurs se sont préoccupés de l'intensité des réactions possibles de la demande de travail. Mais ceci ne signifie malheureusement pas que ces politiques d'encouragement à la réduction de la durée du travail puissent avoir une grande efficacité dans la lutte contre le chômage.

Très schématiquement, l'adhésion à la loi Robien revenait pour les entreprises à réduire la durée du travail de 10 %, à augmenter l'emploi de 10 % et à bénéficier de subventions de l'ordre de 12 points de cotisations. On ne lésinait donc pas sur le montant des subventions, ce qui rendait plausible le fait que les entreprises puissent effectivement se rallier de bon gré à une augmentation de l'emploi de 10%. Les calculs menés sur la base des élasticités retenues ci-dessus confirment ce fait. Mais le problème est que l'augmentation de l'emploi n'était imposée que pour deux ans, alors que les diminutions de charges étaient étendues à sept ans. Les entreprises seraient donc logiquement tentées de réduire l'emploi après deux ans.

La loi Aubry en préparation recherche un équilibre différent entre gains en emploi et coûts. Elle cherche à inciter les entreprises à passer aux trente cinq heures avant le premier janvier 2000, Pour les entreprises qui acceptent de réduire la durée du travail en 1998, une augmentation de l'emploi de 6 % seulement est associée à la réduction des horaires de 10 % et à une subvention de 9 000 F par salarié la première

[2] Ces élasticités s'obtiennent sous les hypothèses déjà faites, en retenant en outre une élasticité de substitution de 0,5 entre capital et travail. La demande de travail est dérivée d'un comportement de maximisation du profit en concurrence parfaite, à capital donné.

année, c'est-à-dire de 7,5 points de cotisations. Avec une compensation salariale intégrale, notre chiffrage nous conduit à attendre, pour cent travailleurs, une augmentation de la production de 0,18 millions, un maintien des profits à leur niveau antérieur et un coût budgétaire de 0,32 millions. Le niveau des subventions a donc été choisi de manière à préserver l'équilibre financier des entreprises, mais il implique évidemment un déficit budgétaire. Reprenons-en le calcul. La mesure revient à aider 100 emplois pour en créer 6. Le coût budgétaire brut par emploi créé est donc de 9 000x 100/6, soit 150 000 F. Si l'on admet que l'emploi créé rapporte à l'État 50 % de cotisations supplémentaires et lui économise le versement de 30 % d'allocations-chômage, ce coût est ramené à 54 000 F.

Le problème, de nouveau, est que la création de 6 % d'emplois supplémentaires, bien que revue en baisse par rapport au véritable partage du travail, n'est pas garantie à terme, puisque les entreprises doivent s'engager à maintenir leurs effectifs pendant une période de deux années seulement. Comme nous l'avons vu, notre chiffrage nous amènerait à penser que les entreprises souhaiteraient plutôt une augmentation de l'emploi de 5 % pour une subvention permanente de 9 000 F. Ceci ferait passer immédiatement le coût de l'emploi créé à 84 000 F. En outre, le dispositif prévoit une aide

diminuant de 1 000 F par an, pérennisée à 5 000 F à partir de la cinquième année. Or, nos calculs montrent que ce dernier niveau de subvention ne conduit, avec compensation salariale intégrale, qu'à un très faible accroissement de l'emploi de 1,3 %. Le coût de la création d'emploi devient ici exorbitant. Il atteint un montant brut de 384 500 F, et un montant de 288 000 F en tenant compte des économies budgétaires réalisées grâce à la création d'emplois. Par ailleurs, l'aide de l'État est insuffisante pour compenser l'impact de la réduction de la durée du travail sur la rentabilité des entreprises, puisque la perte de production de 0,67 million pour cent travailleurs accompagnée d'une augmentation de 0,23 millions de la masse salariale brute, n'est pas compensée par le versement de 0,5 million de subventions. Ainsi, dans ce scénario avec compensation salariale totale, la réduction de la durée du travail des salariés est financée par l'État et les entreprises, avec un effet final très faible sur l'emploi. Nous nous retrouvons aux antipodes du partage du travail.

Notre exploration chiffrée nous ramène donc à des idées fort simples. La réduction de la durée du travail a un coût qui doit être supporté par l'une des parties, c'est-à-dire l'État, les entreprises ou les salariés. Les gains de productivité horaire et de réorganisation ne peuvent en effet éviter une certaine baisse de la production mensuelle ou annuelle de chaque travailleur employé. Par ailleurs, le fait que la hausse de l'emploi amène des rentrées fiscales supplémentaires et évite des dépenses d'indemnisation du chômage ne suffit pas à faire apparaître un phénomène de courbe de Laffer : la baisse des taux de prélèvement n'a pas l'effet miraculeux d'augmenter les rentrées de l'État.

Pour se convaincre que la réduction de \a durée du travail a un coût, il suffit d'examiner les effets d'une aide de l'État à l'emploi qui ne serait assortie d'aucune condition en matière de réduction de la durée du travail. A elle seule, une subvention de 5 000 F par salarié pourrait entraîner un accroissement de l'emploi de 4,6 %. Ceci ramènerait le coût brut de l'emploi créé à 108 700 F et donc son coût net à 12 700 F. Le coût pour l'État d'une création d'emploi est 20 fois moindre que lorsque la subvention sert aussi à réduire la durée du travail I

4. L'analyse keynésienne à l'appui de la réduction de la durée du travail

On peut reprocher légitimement à notre analyse qu'elle a supposé implicitement que seules des considérations de rentabilité gouvernaient la demande de travail des entreprises. En réalité, des contraintes de débouchés pèsent sur l'économie française et justifient une analyse plus keynésienne. La réduction de la durée du travail peut alors avoir beaucoup plus facilement des effets positifs sur l'emploi. A demande donnée, on retrouve en effet une règle de trois où une durée du travail plus faible implique immédiatement qu'un niveau d'emploi supérieur est nécessaire pour satisfaire la demande. En outre, les effets multiplicateurs caractéristiques des mécanismes keynésiens peuvent entrer en jeu et la compensation salariale n'est pas un problème puisqu'elle contribue à stimuler la demande.

Tout n'est pourtant pas rose dans ce scénario. Même si l'on met l'accent sur la demande, la hausse de coût que représente inévitablement la réduction de la durée du travail affecte les profits, ce qui explique sans doute l'opposition quasi-systématique, du patronat à la réduction de la durée du travail en l'absence d'aide de l'État. On relèvera d'ailleurs le rôle paradoxal que jouent les gains de productivité dans ce

contexte. S'ils contribuent au maintien des profits, ils vont à rencontre de l'efficacité de la réduction de la durée du travail en matière de lutte contre le chômage puisque, à production donnée, plus de productivité signifie moins d'emploi.

Par ailleurs, l'exigence de compétitivité internationale et la nécessité d'assurer la rentabilité de l'investissement impliquent que l'accroissement du coût horaire du travail, qui accompagne nécessairement la réduction de la durée du travail, a aussi des effets défavorables à l'emploi. Les effets les plus positifs de la réduction de la durée du travail risquent donc de n'être que temporaires. Seule l'utilisation de modèles macroéconométriques permet véritablement d'évaluer l'impact de tous ces mécanismes. Les simulations disponibles nous paraissent généralement trop optimistes. Il faut dire qu'elles reposent souvent sur des modèles où le coût du travail n'a aucune influence sur la demande de travail tandis que l'investissement est indépendant de sa profitabilité. Comme on n'étudie que le court terme, il n'est pas surprenant que la réduction de la durée du travail semble n'avoir que des effets positifs.

Mais une objection plus radicale peut être formulée. Si vraiment le mal principal dont souffre l'économie française est de nature keynésienne, mieux vaut utiliser directement une politique de soutien à la demande qu'une réduction de la durée du travail, moins efficace à court terme et peut-être dommageable à plus long terme par ses effets sur l'offre. La question du financement de cette politique keynésienne se pose évidemment, mais le double dividende que l'on a associé à la réduction de la durée du travail peut aussi bien être invoqué dans ce nouveau contexte.

5. Comment favoriser l'arbitrage en faveur de l’emploi ?

La réduction de la durée du travail a, in fine, un coût qui doit être pris en charge par les parties concernées. Aucune solution n'est ici très plaisante. Le faire supporter aux entreprises est difficile, ne serait-ce que parce que cela met en danger l'investissement. Le financement étatique ne pourra se faire qu'au détriment d'autres aides à l'emploi dont le bilan n'est pas forcément négatif. Il est alors légitime de mettre à contribution les travailleurs qui bénéficient de la réduction des horaires, en revenant sur la clause de compensation intégrale.

II est clair qu'une moindre compensation peut permettre d'alléger le poids supporté par les entreprises et l'État lors d'une réduction de la durée du travail. Examinons par exemple les effets, toutes choses égales par ailleurs, d'un point de baisse du salaire annuel accompagné d'une hausse d'un point et demi des cotisations. Le salaire annuel baisse de 1 200 F tandis que les cotisations, à taux plus élevé mais assises sur une base plus faible, augmentent du même montant. Ceci maintient constant le coût du travail et ne change donc pas les effets de la réduction de 1a durée du travail sur l'emploi, la production et les profits. Seul le solde budgétaire est affecté. Les hausses de cotisations apportent à l'État 120 000 F pour cent travailleurs. En outre, la répercussion de la baisse des salaires sur les allocations versées aux 15 chômeurs lui permet d'économiser 5 400 F. De manière évidente, une moindre compensation salariale permet donc de transférer de l'État aux salariés une partie du poids du financement de la réduction de la durée du travail.

Ce transfert a une légitimité indéniable puisque les travailleurs bénéficient en contrepartie d'un accroissement de leur temps libre. Il se heurte bien sûr à une forte opposition des salariés peu désireux de voir diminuer des revenus parfois peu élevés. Mais cette attitude tient sans doute en partie à une manière trop « statique » de poser le problème. La formule de Lionel Jospin consistant à proposer « 35 heures en l'an 2000, payées 39 heures de 1997 » permet d'aller dans ce sens en s'appuyant sur la dynamique intrinsèque des gains de productivité. Il est plus facile en effet d'aborder le partage des gains de productivité entre temps libre et rémunérations en se situant dans une perspective de croissance, même ralentie. Les salariés bénéficiant d'un accroissement de leur temps libre pourront admettre, dans la durée, une progression faible des rémunérations, inférieure aux gains de productivité tendanciels, alors qu'ils refuseraient une baisse du niveau des revenus salariaux pour favoriser un partage instantané du travail.

Un peu de recul historique est utile ici. Le pouvoir d'achat du salaire minimum horaire brut a plus que doublé dans la période de crise économique allant de 1970 à 1996. Une progression légèrement plus faible, avec une dispersion des revenus équivalente, aurait-elle profondément modifié aujourd'hui la perception de nos pouvoirs d'achat, et de notre bien-être ? N'aurait-il pas été préférable de transformer

ces gains de pouvoir d'achat en un accroissement de temps libre ? Poser ainsi le problème de la compensation salariale est sans doute un moyen de dépasser la myopie de décisions motivées essentiellement par des considérations de court terme, souvent caractérisées par une frappante absence de mémoire quant à l'évolution passée des pouvoirs d'achat. C'est aussi fa seule façon de réaliser le projet profond des partisans les plus résolus de la réduction de la durée du travail, qui souhaitent vivre dans un environnement plus solidaire et plus équitable, nouer ou renouer avec le temps choisi, et se défaire d'un attachement excessif au consumérisme.

La mise en œuvre d'un profil de compensation salariale satisfaisant nécessite donc la mise en place d'institutions spécifiques permettant des engagements crédibles des différents partenaires sociaux sur des règles d'évolution des rémunérations et de la durée du travail à moyen et long terme. Les négociations doivent aussi se dérouler à un niveau adéquat.

L'organisation actuelle des négociations collectives, qui se tiennent essentiellement au niveau de la branche d'activité et de l'entreprise, favorise l'expression des préférences des *insiders,* aux dépens des *outsiders.* Une meilleure représentation des chômeurs et des salariés disposant d'emplois précaires est nécessaire pour exercer une pression sur le rapport de forces entre partenaires sociaux et les amener à jouer dans le sens d'une préférence plus marquée pour l'emploi. Le déroulement des négociations collectives au niveau de la région ou du département, associant des instances représentant les *outsiders,* pourrait constituer un moyen de mettre en œuvre une telle logique. Le passage à une structure de négociation organisée sur la base d'une entité territoriale constitue en effet un terrain favorable pour intégrer des acteurs habituellement exclus de fait et dépasser des clivages corporatistes qui s'expriment dans les négociations de branche, telles qu'elles se déroulent actuellement. Une telle structure de négociation facilite en outre la coordination de politiques de valorisation du temps libre et de développement d'emplois de proximité, menées par les collectivités territoriales, avec des mesures de réduction de la durée du travail favorables à l'emploi.

Il existe donc des raisons économiques sérieuses pour ne pas partager l'engouement pour les politiques actives de réduction de la durée du travail. Il ne s'agit évidemment pas de contester la légitimité d'une tendance séculaire à la réduction de la durée du travail, exprimant le désir des travailleurs d'affecter les gains de productivité à une baisse des horaires autant qu'à une hausse de leur rémunération. Nous sommes également conscients du fait que certaines catégories de travailleurs gagneront certainement à la mise en œuvre des projets en cours. Toutefois la question posée aujourd'hui est de savoir si ces politiques réduiront le chômage. Le croire ne relève guère de l'analyse économique, mais d'un acte de foi. Il est indéniable que la tendance séculaire à la réduction de la durée du travail s'est interrompue en France depuis une quinzaine d'années. Mais là n'est pas la cause du chômage actuel. C'est plutôt parce que l'économie française allait mal que le mouvement de réduction de la durée du travail s'est interrompu, en même temps que les hausses de salaires se ralentissaient. L'acte de foi consiste donc à croire que la réduction imposée de la durée du travail renversera cette évolution spontanée en conduisant les salariés à accepter une moindre progression de leur pouvoir d'achat en échange d'un temps libre accru, pour favoriser un véritable partage du travail. Si cet acte de foi ne se réalise pas, les espoirs fondés sur la réduction de la durée du travail risquent d'être déçus.