

La réduction du temps de travail

Rapport
Dominique Taddei

Commentaires
Michel Didier
Jacques Freyssinet

Annexes préparées par la DARES
Jean-Yves Boulin et Gilbert Cette



La Documentation française. Paris, 1997- ISBN : 2-11-003916-7

«En application de la loi du 11 mars 1957 (art.41) et du code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans autorisation expresse de l'éditeur

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif et collectif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre.»

La création du Conseil d'Analyse Économique « répond à la nécessité pour un gouvernement trop souvent confronté à l'urgence, de pouvoir se référer à une structure de réflexion qui lui permette d'éclairer ses choix dans le domaine économique. J'ai souhaité aussi créer un lien entre deux mondes qui trop souvent s'ignorent, celui de la décision économique publique et celui de la réflexion économique, universitaire ou non.

J'ai pris soin de composer ce Conseil de façon à tenir compte de toutes les sensibilités. Le Conseil d'Analyse Économique est pluraliste. C'est là un de ses atouts principaux, auquel je suis très attaché. Il doit être un lieu de confrontations sans a priori et les personnes qui le composent doivent pouvoir s'exprimer en toute indépendance. Cette indépendance — je le sais — vous y tenez, mais surtout je la souhaite moi-même.

Ces délibérations n'aboutiront pas toujours à des conclusions partagées par tous les membres ; l'essentiel à mes yeux est que tous les avis puissent s'exprimer, sans qu'il y ait nécessairement consensus.

...

La mission de ce Conseil est essentielle : il s'agit, par vos débats, d'analyser les problèmes économiques du pays et d'exposer les différentes options envisageables. »

*Lionel Jospin, Premier Ministre
Discours d'ouverture de la séance d'installation du
Conseil d'Analyse Économique, le 24 juillet 1997.
Salle du Conseil, Hôtel de Matignon.*

Sommaire

Introduction	7
Quelles leçons tirer des expériences européennes récentes pour la politique française de réduction du temps de travail ?	9
<i>Dominique Taddei</i>	
Commentaire	25
<i>Michel Didier</i>	
Commentaire	31
<i>Jacques Freyssinet</i>	
Réponse aux discutants	35
<i>Dominique Taddei</i>	
<i>Annexe A. Mesure et évolution du temps de travail en France et à l'étranger : quelques éléments statistiques</i>	<i>39</i>
<i>DARES et Gilbert Cette</i>	
<i>Annexe B. Les grandes étapes institutionnelles en matière de durée du travail et l'évolution de l'articulation entre la loi et la négociation collective en France</i>	<i>49</i>
<i>DARES</i>	
<i>Annexe C. Quelques éléments concernant la durée du travail et sa réduction dans d'autres pays</i>	<i>53</i>
<i>Jean-Yves Boulin et Gilbert Cette</i>	
Résumé	77
Summary	81

Introduction

« Qu'il s'agisse de la réduction du temps de travail, de l'emploi des jeunes ou encore du développement des services de proximité, il s'agit bien d'inventer un nouveau modèle de développement fondé sur la solidarité et le consensus social. C'est assurément un domaine dans lequel la réflexion conjointe des partenaires sociaux occupera une place fondamentale. ... Mais je souhaite aussi que la réflexion des économistes, appuyée sur des études de cas à l'échelle des entreprises ou sur l'étude comparative des expériences étrangères, puisse contribuer à ce débat. »

*Lionel Jospin, Premier Ministre,
Discours d'ouverture de la séance d'installation du
Conseil d'Analyse Économique, le 24 juillet 1997.*

Pour contribuer à ce débat, en amont de la décision politique, et conformément à sa vocation de lieu de réflexion et de confrontation pluraliste, le Conseil d'Analyse Économique a consacré la première partie de sa réunion du 4 septembre 1997 aux « leçons à tirer des expériences européennes de réduction du temps de travail ».

Sur la base d'un rapport établi par Dominique Taddei, Professeur à l'Université de Paris-Nord et auteur de plusieurs ouvrages sur le thème de la réduction du temps de travail, la discussion, parfois vive et controversée, a été introduite par Michel Didier, Directeur de REXECODE et Professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers et par Jacques Freyssinet, Directeur de l'IRES et Professeur à l'Université de Paris I.

Il a semblé qu'il était conforme à la vocation du Conseil d'Analyse Économique de publier le rapport élaboré à cette occasion ainsi que les commentaires des deux membres du Conseil chargés d'introduire la discussion.

À ces documents sont jointes des annexes préparées par Gilbert Cette, Conseiller Scientifique et membre du Conseil d'Analyse Économique et Jean-Yves Boulin, avec la collaboration des Administrations économiques (dans le cas présent, la DARES).

Il faut rappeler que, conformément à l'indépendance des membres du Conseil, les textes figurant dans cet ouvrage n'engagent que leurs auteurs. Il convient, par ailleurs, de souligner que ces contributions ont été préparées avant la *Conférence sur l'Emploi, les Salaires et la Réduction du Temps de Travail* qui s'est tenue le 10 octobre 1997.

Ce document est le premier d'une collection consacrée aux rapports au Conseil d'Analyse Économique, prochainement publiés sous forme d'ouvrages faisant l'objet d'une large diffusion.

Pierre-Alain Muet
Conseiller auprès du Premier Ministre
Professeur à l'École Polytechnique

Quelles leçons tirer des expériences européennes récentes pour la politique française de réduction du temps de travail ?

Dominique Taddei

Professeur à l'Université de Paris-Nord

La réduction du temps de travail (RTT) est plus souvent dans notre pays l'objet de prises de positions idéologiques — il y a ceux qui y croient et ceux qui n'y croient pas — que d'analyses raisonnées. Pourtant, la richesse de l'expérience historique, depuis près de deux siècles, et la connaissance des résultats obtenus récemment dans plusieurs pays proches, devraient permettre de dégager des zones de consensus sur différents aspects des politiques de RTT.

Pour ce faire, nous nous appuyons sur l'ensemble des travaux disponibles sur ces expériences, qu'ils se situent au niveau macroéconomique ou au niveau microéconomique (monographies, enquêtes d'opinion, économie...), sans privilégier aucune approche. Nous avons plus particulièrement utilisé des travaux peu référencés habituellement dans les débats français et notamment :

- l'ensemble des travaux menés depuis plus de dix ans par le Séminaire International sur le Temps de Travail (SITT), réseau qui regroupe à l'échelle mondiale des chercheurs concernés par la question ;
- les travaux de la Commission européenne (DGV, principalement) et, en particulier, le Rapport annuel sur l'Emploi ;
- les travaux de la Fondation européenne sur les Conditions de Vie et de Travail, dont le siège est à Dublin et qui nous a confié depuis deux ans le soin de coordonner des *surveys* nationaux sur les expériences de RTT menées dans l'Union européenne depuis 1988.

Partant de l'ensemble de ces travaux, nous faisons dans une première partie quelques constats généraux. Puis nous relatons les expériences menées en matière de réduction des durées, tant individuelles (deuxième partie) que collectives (troisième partie). Nous discutons ensuite, dans une quatrième partie, des forces sociales à l'œuvre et des comportements individuels en matière de RTT. Enfin, dans notre cinquième partie, nous débordons de notre sujet et nous nous permettons quelques commentaires suggérés par ce qui précède.

Deux ou trois choses que l'on sait d'elle

Processus universel et historique, la RTT se poursuit aujourd'hui en Europe, sous des modalités bien différenciées.

La RTT est un processus universel et plus que séculaire

Aussi loin qu'on remonte dans le temps (A. Maddison [1995] fournit une référence précieuse sur ce point), il y a toujours eu, au moins d'une génération sur l'autre, une RTT, si l'on mesure cette dernière avec l'indicateur le plus large dont on puisse disposer : le nombre d'heures effectuées par an⁽¹⁾. Au total, on admet généralement que la durée du travail s'est réduite environ de moitié en un siècle. Cela n'est guère surprenant si on veut bien prendre en considération les formidables gains de productivité réalisés dans le même temps. De surcroît, la RTT à son tour a induit des gains de productivité horaires supplémentaires. L'ensemble de ces gains, tendanciels et induits, ont d'ailleurs permis que cette RTT s'accompagne de gains considérables de pouvoir d'achat des salariés.

Dans la plupart des cas, cette RTT a été obtenue contre le gré des employeurs par l'action syndicale et/ou les interventions des pouvoirs publics. Cela est d'autant plus évident que la plupart de ces réductions de l'horaire collectif ont été imposées sans perte de salaires, du moins immédiate. À ce stade, une question mal résolue est de savoir si la RTT a systématiquement entraîné ou non une déformation durable du partage de la valeur ajoutée, les gains induits de productivité, une inflation supplémentaire et/ou de moindres hausses de salaires ultérieurs ayant pu permettre aux chefs d'entreprise de maintenir le niveau réel de leurs coûts salariaux unitaires.

Enfin, cette longue histoire très conflictuelle, parfois tragique, a abouti dans toute l'Europe à l'établissement de normes collectives, concernant les principales dimensions contemporaines de la durée du travail — durée hebdomadaire, congés payés annuels, âge de la scolarité obligatoire, âge de la

(1) Le résultat serait sans doute encore plus significatif si l'on disposait de séries permettant de prendre en compte la totalité de la vie active, du fait de l'allongement progressif des études et de l'avancement de l'âge de la retraite.

retraite... — (cf. tableau 1), que ces normes relèvent de la loi ou de conventions collectives, ou encore d'un emboîtement quelconque des deux. On remarquera à cet égard que le résultat obtenu n'est pas forcément très différent dans l'un et l'autre cas. Les modalités qui se sont finalement imposées peuvent dépendre de traditions nationales différentes (en particulier de la

1. Le modèle social européen Encadrement de la durée du travail en 1996

	Durée hebdomadaire ⁽¹⁾	Congés annuels	Limite de la scolarité obligatoire ⁽²⁾	Âge de la retraite ⁽²⁾
Allemagne de l'Ouest	C : 37,5 (moyenne des branches)	C : 21,2 j	16	63 à 65
Autriche	C : 37 à 40 ; L : 40	6 s (après 25 ans de service)	15	F : 60 ; H : 65
Belgique	C : 36 à 38 ; L : 40	C : 5 s ; L : 4 s	18	60 à 65 (flexibles)
Danemark	37	5 s	15	67
Espagne	40	30 j	16	65
Finlande	C : 38,5 (moyenne)	C : 4 s-6 s ; L : 5 s	16	65
France	C : 35 à 39 ; L : 39	C : 5-6 s ; L : 5 s	16	60 (après 40 annuités)
Grèce	C : 37,5 à 40	22 j (25 j après 20 ans de service)	15	F : 60 ; H : 65
Irlande	C : 39	L : 3 s	16	65
Islande	C : 37 à 40 ; L : 40	nd	nd	Public : 65 ; Privé : 70
Italie	C : 36 à 40	L : 4 à 5 s	14	F : 57 ; H : 62
Luxembourg	C : 36 à 40 ; L : 40	L : 25 à 33 j ; L : 25 j	15	60 à 64 (57 si 40 annuités)
Norvège	37,5	4 s et 1 j	16	67
Pays-Bas	C : 35 à 40 (moyenne : 37,5)	C : 25 à 30 j ; L : 20 j	17	65
Portugal	C : 35 à 40 ; L : 40	22 j	15	F : 63 ; H : 65
Royaume-Uni	35 à 40	C : 4 à 6s	16	F : 62 ; H : 65
Suède	L : 40	25 j	16	65
Suisse	C : 40,4 ; L : 46 à 50	23,8 j	15	F : 62 ; H : 65

Notes : (1) en heures ; (2) en années ; L : Loi ; C : Conventions collectives ; F : Femmes ; H : Hommes ; s : semaines ; j : jours.

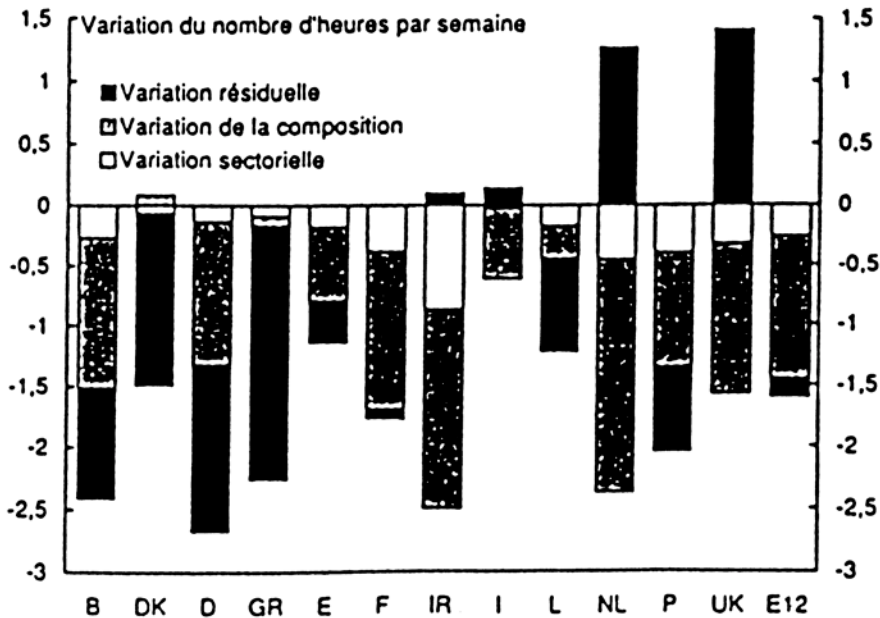
Source : Les Confédérations Syndicales Nationales ; reproduit in *Collective Bargaining in Western Europe (1995-1996)*.

plus ou moins grande puissance syndicale capable d'imposer ses revendications sans recours à la puissance publique), mais aussi de circonstances particulières : ainsi, le Danemark a-t'il pu, au milieu des années quatre-vingt, à deux ans d'intervalle, baisser sa durée de référence d'une heure par la voie légale, puis de deux heures au moyen des conventions de branches.

Ce processus de RTT se poursuit en Europe sous nos yeux

Prenons les observations synthétisées par les services de la Commission de Bruxelles pour la période 1983-1995. On constate immédiatement que dans les douze pays membres (les trois derniers adhérents n'ont pas été étudiés), la RTT s'est poursuivie dans la totalité d'entre eux, de telle sorte que « le nombre d'heures habituellement travaillées par les personnes pourvues d'un emploi dans l'Union a diminué de tout juste un peu plus d'une heure et demie par semaine, passant d'un total d'environ 40 heures à une semaine de 38 heures et demie » (CE [1996], p. 77). Cette moyenne recouvre des RTT bien différentes, de deux heures et demie par semaine en Belgique, en Allemagne, en Grèce et en Irlande à seulement dix minutes au Royaume-Uni, la France se situant justement dans cette moyenne.

Variation de la moyenne des heures normalement travaillées par semaine et effet des variations sectorielles et de la composition de l'emploi de 1983 à 1995



Source : CEE, 1996.

Mais le plus intéressant est sans doute de noter que cette RTT très générale a pu être obtenue de manière bien différente.

La RTT globale peut être décomposée en trois éléments

Un effet spontané de structures, lié à la tertiarisation progressive de nos économies

En effet, les activités de services proposent de façon générale des horaires de travail collectifs moins longs que l'industrie (et que l'agriculture). D'autre part, le personnel féminin, plus souvent à temps partiel, y est nettement plus nombreux. Tout ceci fait que la durée effective moyenne dans l'ensemble de l'économie tend à baisser. Mais ce phénomène n'explique cependant, qu'une faible part de la RTT globale, en moyenne 20 minutes en douze ans, pour l'ensemble des pays, l'Irlande faisant exception, au point d'y représenter près d'une heure de RTT, du fait de la rapidité de la croissance et des transformations structurelles de ce pays.

Un développement des horaires de travail individuels inférieurs à la norme collective

Dans l'ensemble de l'Union, ce second déterminant représente une heure de réduction de la durée hebdomadaire en 12 ans. Il atteint presque deux heures aux Pays-Bas (où ce chiffre est toutefois gonflé par un changement de méthode de recensement), mais il est négatif au Danemark, comme d'ailleurs en Suède (cf. Anxo [1997]). La France est à nouveau à peu près dans la moyenne communautaire, avec cependant une accélération en fin de période, du fait des importantes exonérations de charges sociales accordées à partir de la fin de 1992⁽²⁾.

La baisse de l'horaire collectif

La réduction de l'horaire collectif, qui concentre l'essentiel des débats sur la RTT en France, est le reflet de deux processus distincts : d'une part, l'évolution de l'activité économique qui peut modifier pour une période plus ou moins longue le recours aux heures supplémentaires et aux procédures de chômage partiel, d'autre part, un processus socio-politique de réduction de la norme collective de référence, presque toujours hebdomadaire, et généralement très discontinu : certains pays n'ont pas modifié la durée hebdomadaire depuis plusieurs décennies, telle la Suède, d'autres comme les Pays-Bas l'ont baissée de deux heures au début des années qua-

(2) La plus grande prudence devrait cependant prévaloir dans les comparaisons internationales sur le sujet, du fait que chaque pays a adopté sa propre définition du travail à temps partiel et que la définition française — moins des quatre cinquièmes de l'horaire collectif de référence — est particulièrement atypique (et discutable, cf. J. Marimbert [1993]).

tre-vingt et s'apprêtent à récidiver... Il s'ensuit que ce troisième déterminant de la RTT contemporaine en Europe a l'évolution la plus différenciée dans une période donnée, choisie arbitrairement. Ainsi, une RTT de seulement dix minutes en moyenne, entre 1983 et 1995, dans les douze mêmes pays, correspond à une hausse significative des heures supplémentaires au Royaume-Uni (presque exclusivement durant le boom de la fin des années quatre-vingt) et aux Pays-Bas (où le résultat aurait été tout autre, si on avait choisi d'allonger d'une ou deux années la période d'analyse par les deux bouts...). Par contre, cette même RTT collective, d'une à deux minutes chaque année en France durant la période, est plus forte dans sept autres pays : dans le cas de l'Espagne et surtout du Portugal et de la Grèce, on peut considérer qu'il y a là un effet de « convergence réelle », lié à leur retard initial de développement, lors de leur récente intégration dans l'Union. « Dans les quatre pays restants, en l'occurrence la Belgique, le Danemark, l'Allemagne et le Luxembourg, la réduction du temps de travail découle principalement de négociations sur la longueur normale de la semaine de travail des salariés à temps plein, notamment ceux de l'industrie au Danemark et en Allemagne. Dans ces deux pays, la réduction avoisine en moyenne une heure et demie par semaine » (id., *ibid*). Il faut de plus considérer qu'il s'agit là de chiffres macroéconomiques qui peuvent cacher des réductions beaucoup plus importantes, à des niveaux plus décentralisés, puisque nous verrons dans notre troisième partie, que dans ces pays ces RTT ont été principalement mises en œuvre par des négociations de branches. Ainsi, l'Allemagne a connu un processus de RTT de cinq heures étalé sur une dizaine d'années, dans des branches particulièrement significatives, telle la métallurgie.

Nous allons poursuivre l'analyse en distinguant les formes individuelles et collectives de réduction du temps de travail.

Les formes individuelles de RTT

À côté du travail à temps partiel, qui représente la forme dominante de RTT individuelle, bien d'autres formes se développent aujourd'hui en Europe, contribuant à une certaine continuité dans la baisse de la durée effective moyenne.

Le travail à temps partiel

Quantitativement, il est la forme contemporaine de RTT la plus répandue sous une triple influence :

- la recherche patronale de compétitivité, qui requiert plus de flexibilité en tout genre, y compris dans la durée du travail. Cependant, derrière cet argument avoué s'en cache un autre particulièrement important, notamment dans les pays anglo-saxons et plus récemment en France, celui d'une

main-d'œuvre qui peut être moins chère pour trois raisons : parce que les gains de productivité horaire, dus à une durée plus courte, ne sont généralement pas répercutés sous forme de hausse de salaire horaire ; parce qu'au contraire, ces derniers peuvent être substantiellement plus bas, comme c'est notamment le cas aux États-Unis (d'où le grand conflit estival de l'UPS) ; parce qu'enfin les avantages sociaux peuvent être moindres, voire inexistantes ;

- le souci gouvernemental, face à la persistance d'un chômage de masse, de « partager le travail » entre un plus grand nombre de demandeurs d'emplois ;

- le désir d'un nombre croissant de salariés, majoritairement féminins, mais aussi de plus en plus masculins, de choisir non seulement leurs horaires de travail, mais aussi la durée de ceux-ci.

Bien entendu, ces différentes motivations n'ont aucune raison de s'harmoniser spontanément. Plus précisément, il est plus commode de distinguer théoriquement les temps partiels choisis et contraints que de quantifier leur importance respective. Les enquêtes d'opinion pèchent à cet égard par leur manque de constance, particulièrement dans le libellé des questions. Toutefois, une indication indirecte peut être donnée par les variations de la durée moyenne du travail à temps partiel suivant les phases de l'activité économique. Ainsi, si cette durée se réduit au cours des phases de récession, durant lesquelles les ménages ont dans l'ensemble une contrainte budgétaire aggravée, on peut sans doute en déduire que leur durée du travail est contrainte par la demande de travail des entreprises. Si, au contraire, elle s'accroît durant ces mêmes phases, on peut sans doute en conclure au caractère dominant de l'offre de travail et, par conséquent, au caractère choisi du temps partiel. Bien entendu, le raisonnement symétrique peut être fait durant les phases d'expansion rapide de l'activité. Finalement, il ressort des diverses approches disponibles que le travail à temps partiel a un caractère contraint important dans les pays anglo-saxons, au Japon et en France dans la période récente. Il est, au contraire, largement choisi en Suède et aux Pays-Bas, où des dispositifs conventionnels ont été mis en place pour permettre aux salariés concernés de revenir à temps complet s'ils le désirent. De tels dispositifs sont intéressants non seulement pour ces derniers, mais également dans une optique de partage du travail, et donc pour l'emploi, car toutes les enquêtes montrent que dans tous les pays européens, le nombre de ceux qui désirent travailler moins longtemps, excède largement le nombre des salariés qui souhaitent revenir à temps complet : il y a donc un intérêt général à faciliter la circulation entre les deux types de situation.

Toutefois, la France est le seul pays à subventionner les entreprises, dans de telles proportions, pour recourir au temps partiel qui leur est de toutes les façons spontanément favorable.

Les autres formes de RTT individuelles

— Les congés parentaux ont presque partout remplacé les anciens congés maternité. Nulle part cependant, ils n'ont connu un développement comparable à celui de la Suède (Anxo, [1997]).

— Les congés formation (et sabbatiques) se développent de façon très irrégulière. De façon générale, ils sont plus développés pour les emplois publics et pour les cadres supérieurs. Leur généralisation reviendrait à supposer une RTT collective que l'on conviendrait de prendre sous cette forme.

— Les interruptions volontaires de carrière sont pour l'instant le fait de la Belgique. Il est encore trop tôt pour se prononcer sur leur succès, mais le système n'offre aucune garantie aux salariés remplaçants qui sont constamment à la merci du retour du titulaire du poste.

— La retraite progressive s'est particulièrement développée en Suède depuis une loi de 1978. Le système très favorable aux salariés est de fait modulé en fonction de la conjoncture, ce qui en fait un élément intéressant de régulation du marché du travail. Malgré la complexité de nos régimes de retraite, il y a là une piste très insuffisamment explorée en France.

Finalement, l'empilage de ces dispositifs peut parfois donner lieu à une perte de visibilité et à une impression de confusion (Belgique). Mais dans d'autres cas (Suède et Pays-Bas) elle peut déboucher sur un réel projet de société, où la place des femmes dans le travail et un véritable temps choisi sont beaucoup mieux reconnus. Mais on aura garde d'oublier que ces avancées collectives réalisées à partir des choix individuels ont reposé sur une condition déterminante : l'existence de garanties collectives assurées non seulement par des textes d'encadrement, mais par une forte présence syndicale.

Les formes collectives de RTT

Depuis le semi-échec français de 1982, trois expériences européennes ont été riches d'enseignement, qu'il s'agisse des conditions de leur déclenchement, de leurs modalités de mise en œuvre ou de leurs effets.

Le déclenchement

Il est décisif de constater qu'il n'y a aucun cas de RTT d'une grande ampleur (concernant un nombre suffisamment important d'entreprises pour influencer les grandeurs macroéconomiques) qui n'ait été déclenché à l'extérieur des entreprises sans une décision contraignante pour elles. Les accords d'entreprises dans l'industrie automobile britannique de la fin des années quatre-vingt n'ont pas fait tache d'huile, pas plus que les innombra-

bles incitations françaises à des négociations décentralisées (rappelons que la loi Robien, le plus efficace et le plus cher de ces dispositifs, malgré son succès relatif, demanderait 200 ans pour aboutir à une RTT générale...). Par contre, dans les pays déjà cités, la mise en œuvre effective d'une RTT est venue :

- dans les cas néerlandais et danois, d'une volonté publique relayée par un consensus social, au niveau inter-professionnel et des branches ;
- dans le cas allemand, d'une épreuve de force, ponctuée de grèves sans précédent, qui voient les syndicats de la métallurgie, après un premier échec, obtenir en 1984, le déclenchement d'une RTT, par paliers, de 40 à 35 heures.

Ainsi, les accords collectifs d'entreprises s'inscrivent dans un processus plus large, de négociations « gigognes » qui les encadrent, ce qui rend quelque peu artificielle la distinction habituelle entre RTT centralisées et décentralisées.

Modalités et contenus dans les entreprises

Il n'est guère possible de reprendre ici tous les enseignements monographiques disponibles, mais d'en donner quelques conclusions.

Une typologie s'avère à l'expérience décisive pour classer un maximum d'informations : c'est d'abord celle qui distingue les RTT offensives des défensives (autour d'un critère très simple : est-ce que la RTT augmente le nombre d'emplois ou évite seulement d'en perdre ?) ; parmi ces dernières, il faut distinguer les RTT défensives permanentes, qui correspondent à un déclin prolongé, « structurel » de l'entreprise et/ou de la branche et celles à caractère transitoire, très nombreuses durant la récession de 1993, et qui sont en fait des extensions des dispositifs de chômage partiel, tel le fameux accord *VolksWagen*, du moins dans sa version initiale. Ainsi, dans ce dernier cas, heureusement minoritaire, la RTT s'accompagne le plus souvent de perte de salaire et on peut alors parler de « partage du travail » ou, si on préfère, de « partage du chômage ». Dans les autres situations, le salaire mensuel est généralement maintenu, voire augmenté.

Les distinctions suivant la taille des entreprises ne sont guère opérantes, contrairement à bien des affirmations *a priori*. Depuis au moins une dizaine d'années, les entreprises moyennes (de 50 à 500 salariés) ont su concilier aménagement et réduction du temps de travail à l'instar des plus grandes. Quant aux très petites entreprises, on dispose certes sur elles de moins d'informations monographiques, mais les experts étrangers ne soulignent généralement pas de difficultés particulières les concernant. Sans doute, le considérable développement du temps partiel, notamment dans les très petites entreprises, leur a donné une souplesse d'adaptation qui rend plus aisée la réduction de l'horaire de référence.

La durée des négociations est parfois présentée comme un gage de sérieux, en particulier pour innover dans les formes d'organisation. L'argument est de bon sens, à la condition de ne pas être exagéré. Les négociations les plus sophistiquées (peut-être trop, eu égard à l'usage ultérieur...) que nous ayons eu à analyser ne dépassaient guère l'année. Dans le cas de la loi Robien, on a vu des entreprises conclure en quelques jours... Dans la plupart des cas, les aménagements envisageables sont connus de longue date et ont déjà fait l'objet de discussions préalables. Au demeurant, il ne faut pas croire que la simultanéité de la réduction et de la réorganisation soit absolument requise. Ainsi, en Allemagne, on a le plus souvent commencé par réduire (à partir de 1984), et on a aménagé par la suite ; ce fut également bien souvent le cas en France, après les ordonnances de 1982. En sens contraire, on a énormément aménagé le temps de travail en France, depuis lors, de telle sorte que si on souhaite en faire une condition suspensive de la RTT, cette dernière est déjà largement remplie. En matière de temps de travail, les entreprises françaises sont parmi les plus flexibles d'Europe, si ce n'est dans les textes, du moins dans l'application qui en est faite (ou non faite...).

Finalement, il reste que si on veut entreprendre dans des délais raisonnables un processus de création d'emplois (on va voir que les délais sont plus longs de ce point de vue), il vaut mieux se dépêcher d'annoncer l'ampleur et la date de la RTT, si on veut laisser un délai raisonnable (un an ?), pour les négociations de tout niveau.

Les principaux effets observés dans les entreprises

Sur le niveau de la production, la RTT apparaît comme neutre dans la très grande majorité des cas étudiés. Il n'y a guère que dans les cas d'un allongement marqué de la durée d'utilisation des équipements (développement d'un travail posté à temps réduit) qu'une amélioration significative a pu être observée. En sens contraire, les craintes de pénurie de capacités et/ou de main-d'œuvre ne s'avèrent pas fondées, pas même pour des emplois qualifiés, sans doute à cause du caractère « programmé » de la RTT, qui n'a rien de commun avec le processus décrit par A. Sauvy en 1936. De même, on n'a guère eu à observer de reculs de rentabilité qui auraient à leur tour dégradé le niveau d'activité des entreprises. Finalement, l'accusation fréquente de malthusianisme ne paraît pouvoir concerner que les accords défensifs transitoires, mais n'a d'intérêt que si l'on peut alors proposer une meilleure solution alternative. Elle est en tout cas infondée pour qualifier les processus de RTT dans leurs généralités.

Sur l'emploi des entreprises concernées, il en résulte que des effets favorables sont très généralement observés : puisque nous venons d'indiquer que la production ne chute pas du fait de la RTT, ce résultat est logique, sauf à supposer que la productivité horaire marginale était nulle, ce qui n'est certainement pas le cas, d'autant plus que l'internationalisation croissante a

obligé toutes les firmes européennes à de gros efforts de productivité.

Bien entendu, on observe toutefois des gains de productivité induits (la simple loi des rendements décroissants du travail, et plus rarement la saturation relative des équipements, suffit pour en rendre compte), si bien que les gains d'emplois sont logiquement moins que proportionnels par rapport à la RTT.

Il est malheureusement difficile d'apprécier dans quelles proportions s'effectue le partage productivité-emploi consécutif à une RTT. Les difficultés à définir un scénario de référence, le manque d'échantillons représentatifs, la grande dispersion des résultats connus et, plus surprenant encore, l'absence d'évaluations pluralistes ne permettent guère pour l'instant⁽³⁾ d'aller au-delà d'un ordre de grandeur moyen.

Celui qui est le plus commodément admis est un peu inférieur au « moitié-moitié » retenu dans les années soixante/soixante-dix, tant par Denison que par Carré-Dubois-Malinvaud, à partir d'une durée initiale substantiellement plus élevée (environ 45 heures hebdomadaires contre moins de 40 aujourd'hui). Minimiser les erreurs inévitables sur cette donnée préalable à toute la suite des raisonnements micro et macroéconomiques, consiste à penser qu'une heure de moins de travail fait perdre en moyenne quarante minutes de production. En d'autres termes, le gain potentiel d'emplois à attendre ne saurait dépasser les deux tiers du pourcentage de la RTT.

Au demeurant, cet ajustement positif de l'emploi, quand il s'agit notamment de RTT offensives, ne s'effectue pas instantanément. Les entreprises commencent souvent par un effort supplémentaire d'intensification du travail, visant à limiter les embauches compensatoires, si bien qu'on peut estimer qu'elles n'effectuent que les deux tiers de celles-ci dans les premiers mois de mise en œuvre des nouveaux horaires. Toutefois, ces rythmes exceptionnels ne sont généralement pas maintenus indéfiniment et le niveau optimal d'emplois est normalement atteint dans les trois ans : on est donc en présence d'un cycle de productivité que certains modélisateurs prennent en compte dans leurs simulations. Pour les politiques d'emplois, cela signifie également que les gains d'emplois escomptés ne verront le jour que progressivement, la plus grande partie étant acquise en deux ans.

Malgré ces incertitudes et ces nuances, les études menées au plan microéconomique sur les récentes expériences européennes de RTT collectives laissent penser que les pouvoirs publics peuvent en attendre une amélioration substantielle de l'emploi, confirmant les enseignements standards des exercices de simulation macroéconomique. Encore faut-il qu'ils en trouvent le *modus operandi*.

(3) C'est l'objet de la seconde phase de l'étude menée pour la Fondation de Dublin d'essayer de progresser dans la connaissance des effets de la RTT, tant sur le partage productivité-emploi, que sur les conditions de vie et de travail.

Le comportement des acteurs face à la RTT

La prise de conscience d'externalités positives est décisive, car le comportement spontané des acteurs n'est que très minoritairement favorable aux RTT, qu'il s'agisse du patronat ou des salariés.

Le patronat est normalement hostile à la RTT

Il s'agit là d'une constante historique, que l'on retrouve dans l'histoire contemporaine, à l'étranger comme en France. Cette attitude ne saurait surprendre : la RTT s'accompagne usuellement d'une augmentation des coûts et notamment du salaire horaire. Même quand celle-ci est évitée dans l'imédiat, les experts patronaux font observer, souvent à juste titre, qu'un rattrapage au moins partiel survient ultérieurement.

On trouve toutefois trois types d'exceptions à cette position de principe.

Dans le cas d'aménagement du temps de travail important

Toutefois, les négociations de branches et d'entreprises récentes montrent que les chefs d'entreprise ne considèrent pas que l'annualisation justifie une RTT significative. Il en va tout autrement pour l'allongement de la durée d'utilisation des équipements qui a engendré des RTT importantes, en particulier dans toute l'industrie automobile européenne.

Dans le cas où la RTT est préférée à une vague de licenciements

Il s'agit alors d'accords défensifs conjoncturels, pour éviter des conflits sociaux, mais aussi pour ne pas se séparer d'un personnel que l'on voudrait pouvoir retrouver.

Dans le cas d'une aide publique incitant à la RTT

Force est de reconnaître que ce cas ne se rencontre pas en dehors de la France. Les analyses étrangères considèrent qu'il faut une baisse sensible de coût unitaire pour révéler ce renversement d'attitudes, ce qui rend beaucoup trop onéreux ces dispositifs : ils doivent en effet financer non seulement la RTT, mais aussi la renonciation patronale à sa préférence pour le *statu quo*.

Finalement, on retiendra qu'aucune de ces trois exceptions ne peut être considérée comme généralisable et que, par conséquent, on ne peut s'attendre à une adhésion spontanée du patronat à une RTT générale.

Pour les salariés, la RTT n'est habituellement qu'un second choix

Les salariés veulent d'abord un salaire... Pour l'avoir oublié les partisans du partage du travail ont soulevé beaucoup d'hostilité qu'on ne surmonte pas en fustigeant les « nantis » qui ont la « chance » d'avoir un emploi. Ces remarques de bon sens se retrouvent dans toutes les enquêtes sé-

rieuses étrangères comme françaises : si on envisage une hausse de salaire horaire, la majorité des salariés préfèrent une augmentation de pouvoir d'achat à une RTT ; si on ne peut que stabiliser le salaire horaire, les salariés préfèrent le *statu quo* à une RTT, synonyme de recul du pouvoir d'achat.

Bien entendu, il existe à nouveau des exceptions.

Quand les conditions de travail sont particulièrement désastreuses

Historiquement ce fut le moteur des grandes revendications ouvrières en faveur de la RTT. Aujourd'hui, cela ne concerne plus qu'une petite minorité de salariés (chauffeurs-routiers, infirmières de nuit, ouvriers faisant les 3 x 8...), qui mérite cependant d'être traitée rapidement.

Quand les conditions de vie, hors travail, sont largement en cause

C'est ainsi que les cadres, au-delà de trois fois le salaire minimum, sont majoritairement favorables à une RTT, même accompagnée de réduction de salaire. *A contrario*, les salariés n'acceptent pas majoritairement des RTT qui s'accompagneraient d'une extension des postes de nuit ou du dimanche, même si des augmentations de primes les accompagnent. En fin de compte, le caractère choisi des nouveaux horaires pourrait entraîner un large mouvement d'adhésion.

Quand l'emploi est en jeu

Le cas le plus évident est celui des situations défensives, transitoires ou permanentes, où chacun sait que son propre emploi et celui de ses collègues immédiats sont en cause. Dans le cas de situations offensives, le gain est évidemment plus abstrait et peut être remis en question : si la RTT se fait sans contrepartie, le préjugé syndical est généralement favorable ; si, par contre, des contreparties sont demandées (sacrifices salariaux, réorganisations...), une forme ou une autre de contrôle sur la réalité des embauches est normalement requise.

Cette troisième circonstance est aujourd'hui la seule qui pourrait être mobilisatrice sur une grande échelle, mais cela supposerait des positions syndicales convergentes. La France est à cet égard dans la pire situation en Europe, quant à la division et à la faiblesse syndicales. Celles-ci, conjuguées avec une hostilité patronale que rien ne dément, n'a jamais permis depuis 20 ans que les externalités positives attendues de la RTT ne se manifestent. L'intervention publique en est légitimée, mais elle n'a pas su jusqu'ici naviguer entre le Charybde des approches centralisées, qui n'obtiennent pas tous les effets recherchés, et le Scylla des négociations décentralisées, qui ne débouchent jamais ; plus précisément entre les désillusions de 1981-1982 et les tentatives avortées de 1994-1995.

Quelques suggestions pour l'avenir

Dans la perspective d'une baisse de la durée légale à 35 heures, nous nous permettons quelques suggestions sur la manière de les mettre en œuvre à la lumière de ce qui précède.

La première urgence est évidemment que les pouvoirs publics, dès la fin de la Conférence nationale, fassent connaître leurs décisions quant au contenu du projet de Loi et, en particulier, quant à l'échéancier du passage de la durée légale à 35 heures. Tout allongement supplémentaire des délais ajouterait à l'indécision générale et ne pourrait que restreindre la phase de négociations décentralisées, si on souhaite que les effets attendus sur l'emploi ne soient pas indéfiniment retardés.

La date du passage aux 35 heures doit tenir compte d'un délai de négociations (nous avons vu qu'un an peut y suffire), mais surtout du temps nécessaire pour que la RTT crée le maximum d'emplois, ce qui suppose qu'elle se fasse à coût constant pour les entreprises. L'encadré montre qu'un délai de deux ans et demi est nécessaire pour ce faire, sous la double hypothèse d'une modération salariale et d'une aide de l'État qui, compte tenu des emplois induits, soit neutre *ex post* sur les finances publiques.

Les mécanismes d'accompagnement financier des pouvoirs publics doivent être, non seulement neutres pour les comptes publics, la meilleure garantie contre leur perpétuelle remise en cause par l'Administration, mais aussi clairs que possible pour tous. Ceci suppose notamment :

- d'unifier les dispositifs d'accompagnement des RTT collectives et du temps partiel, en les subordonnant dans tous les cas, à un accord collectif ;
- d'accorder la même aide par anticipation aux entreprises qui devanceront les échéances légales.

La création effective d'emplois n'est jamais due directement à la baisse de la durée normative, mais à l'influence de cette dernière sur la durée effective. Toutes les expériences, notamment allemandes, montrent alors la nécessité d'un contrôle strict des heures supplémentaires et des autres horaires abusifs. Dans le cas français, ceci suppose au moins :

- un plan négocié de résorption progressive des heures supplémentaires permanentes dans certaines branches ;
- l'obligation de payer désormais toutes les nouvelles heures supplémentaires, sous la forme de repos compensateurs, dans un délai négocié ;
- un strict contrôle des horaires affichés et effectifs, ce qui implique un nécessaire renforcement des moyens de l'Inspection du Travail.

La transformation du travail à temps partiel contraint en un temps choisi réduit, par la négociation de Chartes, qui pourraient s'inspirer directement des exemples néerlandais et suédois cités ci-dessus.

Le coût pour une entreprise du passage aux 35 heures

Avec le maintien du salaire mensuel et à production constante, la hausse de la masse salariale est égale à la hausse de l'emploi résultant de la RTT.

Sans gains de productivité induits cette hausse serait de 11,4 %.

Avec des gains de productivité du travail induits et permanents d'un tiers, cette hausse n'est que de 7,6 %.

Les salaires d'embauche ne représentant pas plus de 80 % des salaires moyens, le coût salarial supplémentaire n'est que de 6 %.

Avec une aide publique, neutre pour le compte des Administrations publiques, du type « une heure de réduction, un point de cotisations en moins », le coût salarial unitaire est réduit d'environ 3 %, soit une hausse globale limitée à 3 %.

Supposons enfin, qu'après la Conférence nationale, s'impose une règle de modération salariale définie comme le strict maintien du pouvoir d'achat des salariés, augmenté d'un effet GVT. Ceci signifierait que sur les deux points de gains de productivité tendancielle annuelle, au moins la moitié est disponible pour réduire les coûts de production des entreprises.

En prenant comme point de départ, le dernier relèvement du SMIC, cela signifierait que le passage aux 35 heures pourrait être mis en œuvre en deux ans et demi, dans le strict respect de l'équilibre *ex post* des finances publiques, du maintien du pouvoir d'achat des salariés et du coût unitaire moyen des entreprises.

Commentaire

Michel Didier

*Professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers,
Directeur du Centre de Recherche pour l'Expansion de l'Économie
et le Développement des Entreprises*

Le rapport de Dominique Taddei apporte beaucoup de données historiques très intéressantes. Il comporte en revanche peu d'éléments sur la relation éventuelle entre durée du travail et équilibre économique. Je vais donc m'efforcer de donner mon point de vue sur cet aspect des choses.

Quelques observations préliminaires

La notion de réduction du temps de travail (RTT) est confuse car elle recouvre plusieurs notions distinctes (durée annuelle, durée hebdomadaire, affichée, réelle...). Par exemple, il est souvent indiqué que la durée du travail est basse aux Pays-Bas, alors qu'en fait la durée hebdomadaire d'un travail à plein-temps est proche de celle de la France. Or, une RTT résultant du développement du temps partiel a des effets très différents de ceux d'une baisse de la durée hebdomadaire avec compensation salariale.

Une observation importante est que les Français travaillent globalement plutôt peu avec une durée hebdomadaire dans la moyenne ou plutôt au-dessous (selon les pays), des congés annuels exceptionnellement longs, un âge de la retraite bas et une entrée tardive dans la vie active. Un calcul très sommaire du nombre d'heures travaillées rapporté à la population totale montre qu'en prenant l'indice 100 pour la France, l'Italie serait à 98, l'Allemagne à 105, le Royaume-Uni à 131, les États-Unis et le Japon à 157. Il est extrêmement difficile d'imaginer que notre chômage pourrait être dû à un temps de travail excessif en France, et qu'il faudrait donc corriger ce temps de travail en baisse. Il faut chercher ailleurs les mécanismes de for-

mation de l'emploi et du chômage en France. Et, à défaut de bien identifier ces mécanismes, on pourrait commettre des erreurs graves.

Une troisième observation soulignée dans le rapport est la forte implication chronique de l'État (en particulier l'implication financière) sur le marché du travail. La France est le seul pays qui subventionne massivement l'emploi pour accroître le temps partiel ou pour financer des mécanismes aussi complexes que ceux de la loi Robien. Les mauvais résultats obtenus en termes de créations d'emploi devraient nous inciter à une réflexion approfondie sur les justifications économiques et sur les conditions de l'efficacité de l'intervention publique pour déplacer les équilibres du marché du travail. Quels sont les fondements théoriques ? Quels sont les effets sur l'équilibre des marchés ? En particulier, je ne crois pas du tout à l'idée selon laquelle il y aurait des subventions publiques qui s'autofinanceraient. L'argument est souvent invoqué par les partisans de ces subventions. Il ne s'est jamais vérifié. Il y a toujours un coût net, sans compter des « effets d'aubaine » et des « effets pervers » importants.

Ces observations préliminaires étant posées, peut-on apprécier quelle serait la réaction du système économique à une forte baisse de la durée du travail ? Cela dépend beaucoup des modalités.

Une réduction de la durée du travail de 39 à 35 heures payées 39 représente potentiellement un choc de coût du travail *ex ante* de 11,4 %. C'est un choc supérieur à celui du début des années quatre-vingt (hausse salariales, hausse des cotisations sociales, baisse autoritaire de la durée de 40 à 39 heures entièrement compensée). Ces chocs avaient été à l'époque suivis d'une perte de compétitivité, d'une augmentation massive du chômage (le taux de chômage augmente de 4 points de 1980 à 1986) et d'un recul industriel sans précédent, que nous avons enrayé mais que nous n'avons jamais effacé. Or les contraintes sont aujourd'hui bien plus grandes. Nous avons renoncé à l'arme défensive de la dévaluation et la concurrence mondialisée est bien plus intense qu'il y a dix ou quinze ans.

Pour que l'expérience des années quatre-vingt nous soit utile, il faut bien en garder à l'esprit les conséquences. Un choc de cette ampleur, même un peu étalé aurait aujourd'hui des conséquences économiques du même type et se traduirait par des suppressions d'emploi en grand nombre.

Pour tenter d'apprécier les conséquences économiques d'une baisse de la durée du travail, il faut spécifier les hypothèses retenues quant à ses modalités et aux réactions des acteurs. Esquissons à titre purement illustratif deux hypothèses :

- la durée légale est ramenée de 39 à 35 heures et la durée effective reste inchangée ;
- la durée légale hebdomadaire est ramenée de 39 à 35 heures et la durée effective suit exactement (avec des effets de productivité et de salaires à préciser).

Dans le premier cas, les conditions physiques de la production sont (en prenant une élasticité de 0,5) inchangées *ex ante*, mais 4 heures par semaine deviennent des heures supplémentaires. Il en résulte que l'on a mécaniquement une augmentation des charges salariales de 2,6 %. Les effets seraient un recul de l'emploi de l'ordre de 1 à 1,5 %, soit 150 à 200 000 emplois perdus. Ce n'est évidemment pas l'objectif recherché.

Dans le second cas, les conséquences sont plus difficiles à apprécier car se posent les questions des effets de productivité horaire et de la compensation salariale, et accessoirement la question du rôle que joueraient les finances publiques. (Je n'évoquerai pas ce dernier point car toute aide publique suppose en contrepartie un prélèvement qui est aussi destructeur d'emploi.)

La productivité augmenterait sans doute. Mais il convient de rester prudent pour trois raisons

Il y a des entreprises pour lesquelles « l'effet Sauvy » jouerait, c'est-à-dire dont la production serait bridée. Bien que le contexte macroéconomique traduise en moyenne du sous-emploi, certains secteurs sont en limite de capacité, voire en pénurie de personnel (informatique par exemple). Il y aurait donc des pertes de production qu'il faudrait chercher à évaluer en estimant le poids des entreprises concernées (10 %, 20 % ?).

Par ailleurs, il faut des délais (peut-être de un à trois ans) pour réagir à un choc et regagner en productivité. Cela poserait donc un problème de pertes sèches pendant la période d'ajustement et des irréversibilités créées par ces pertes (disparitions d'entreprises).

Enfin la pression actuelle sur la productivité est déjà très forte puisqu'il faut parvenir à tenir des prix stables (ou en baisse dans l'industrie) avec une hausse de l'ordre de 2,5 % de salaire par an. Il faudrait donc aller très au-delà de ces 2,5 % en termes de gains de productivité ; est-ce vraisemblable ? On pense notamment aux services où le produit est souvent du temps de travail.

Malgré ces interrogations, un vrai débat public sur ces questions peut être utile et positif pour notre économie, débat d'idées au plan national, débat concret au plan de l'entreprise. La reprise d'une tendance à la baisse de la durée moyenne effective de travail, un temps bloquée après l'arrêt de toute négociation consécutif à la décision autoritaire prise en 1982, est peut-être un moyen de lier dans les discussions les variables emploi-salaire-temps de travail et productivité (organisation du travail, voire organisation de l'entreprise) et de modifier ainsi les conditions de formation de l'équilibre entre emploi, salaire et productivité dans notre pays au niveau microéconomique et par ricochet au niveau macroéconomique.

Quelques réflexions sommaires sur durée du travail, emploi et salaire

D'abord, il peut paraître absurde, à un moment où l'on souhaite susciter une baisse de la durée effective du travail, de majorer le salaire des heures supplémentaires et de créer ainsi une incitation pour les salariés en place (voire un « contrat implicite » entre salariés et entreprise) pour privilégier les heures supplémentaires plutôt que l'embauche. L'objectif d'obtenir une diminution de la durée effective *ex post* justifierait en fait un abandon du système des heures supplémentaires actuel.

Mais le seul rôle de la durée légale du travail est de définir le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Il n'y aurait donc plus de raison de conserver une durée légale hebdomadaire, en dehors des durées maximales protectrices de l'individu qui pourraient même être abaissées. Naturellement, les contrats de travail devraient comporter un horaire contractuel individuel qui devrait être annuel.

La seule façon d'éviter une augmentation du coût du travail est (en dehors d'une baisse des salaires) de faciliter la réalisation des gains de productivité horaire les plus élevés possibles. Tous les responsables d'entreprise interrogés indiquent que pour y parvenir, une souplesse suffisante est indispensable pour répondre à une demande fluctuante, quelquefois imprévisible (réassortiments dans le textile et l'habillement par exemple) et qui ne souhaite pas être enfermée dans des horaires étroits (hôtellerie-restauration, réparation, distribution). La contrainte d'une durée hebdomadaire correspondrait d'autant moins bien à cette nécessité que cette durée serait plus courte. Des gains de productivité sensiblement plus élevés peuvent être obtenus en contrepartie d'une baisse de la durée annuelle (qu'il s'agisse de pertes de marchés évitées ou d'une meilleure organisation du travail).

Enfin un point essentiel est que le débat sur le temps de travail pourrait être le moyen de prendre conscience de notre mauvaise répartition chronique entre salaires et emploi en France. Le graphique ci-après rapproche l'emploi total (privé et public), la durée annuelle moyenne effective du travail salarié (y compris l'effet du temps partiel), et le coût de l'heure de travail (salaire et charges sociales, en pouvoir d'achat) pour plusieurs pays. Si l'ensemble du revenu national n'était constitué que par des salaires (directs et indirects), ces trois indicateurs représenteraient la façon dont chaque pays a « réparti » sa croissance entre le temps de travail moyen de ceux qui ont un emploi, la rémunération réelle moyenne de chaque heure de travail et l'emploi global.

Sur l'ensemble de la période 1973-1996, la croissance des pays n'est pas identique, mais elle n'est pas très différente (62 % pour la France, 63 pour les Pays-Bas et 78 % pour les États-Unis par exemple où la démographie est plus forte). En revanche, la répartition de cette croissance est très différente. Quelques observations sont suggérées par le graphique.

La France est en position intermédiaire pour l'évolution de la durée du travail. La durée annuelle moyenne effective du travail a baissé plus fortement aux Pays-Bas (où le temps partiel est très élevé) et en Allemagne. Elle est très stable aux États-Unis.

C'est sur l'évolution relative du coût du travail et de l'emploi que la France paraît le plus atypique. Sur l'ensemble de la période, le coût réel de l'heure de travail augmente peu aux États-Unis, en revanche l'emploi augmente fortement et régulièrement. Aux Pays-Bas, le coût réel de l'heure de travail augmente sensiblement en début de période, l'emploi n'augmente pas. Les hausses salariales se modèrent ensuite, l'emploi augmente. C'est en France (et dans une mesure un peu moindre en Allemagne) que le « ciseau » emploi-salaire est le plus ouvert.

L'exception française n'est pas la durée du travail, c'est le mauvais partage emploi-salaire.

Ces observations empiriques (qui ne constituent bien évidemment pas un modèle économique) suggèrent d'une part que les liens entre durée du travail et emploi sont loin d'être clairs, d'autre part que le partage entre salaire et emploi paraît de loin l'élément de différenciation le plus significatif entre les pays. C'est sur le partage salaire-emploi plus que sur la durée moyenne du travail que la France est le plus atypique.

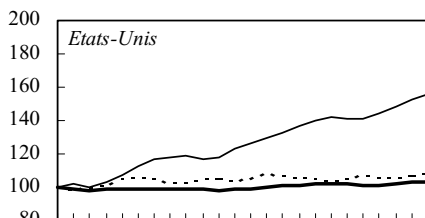
Il existe un risque majeur qu'une baisse de la durée du travail uniforme avec compensation se traduise par une augmentation de salaire horaire des personnes qui ont un travail sans apporter de l'emploi à ceux qui n'en ont pas. Un enjeu crucial est d'éviter ce risque. La seule méthode pour cela est que la discussion sur le partage emploi-salaire-temps de travail-productivité (organisation) soit conduite au niveau où la contrainte de cohérence est perceptible, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Seule une négociation très décentralisée le permet.

En conclusion, si l'on veut réellement privilégier l'emploi dans les années à venir, les contraintes sont les suivantes :

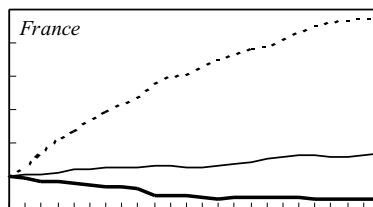
- les marges du côté d'une modification du partage salaires-profits sont infimes et il peut être très dangereux pour l'emploi de chercher à les forcer (nous ne développons pas ce point ici, mais d'autres travaux le montrent) ;
- des marges du côté de la productivité existent certainement. Leur extériorisation doit être recherchée, mais elle est lente, sans doute éloignée de l'ordre de grandeur recherché et sera beaucoup plus significative si la variable en débat est la durée annuelle du travail ;
- l'amorce d'un autre partage entre salaire et emploi est une nécessité incontournable de la résorption du chômage ;
- le bon niveau de négociation est celui où la cohérence peut servir de guide, c'est celui de l'établissement ou de l'entreprise.

Emploi salarié, durée du travail et pouvoir d'achat du coût de l'heure de travail dans différents pays industrialisés

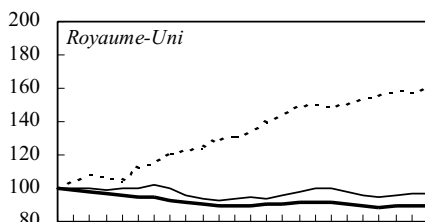
1973 = 100



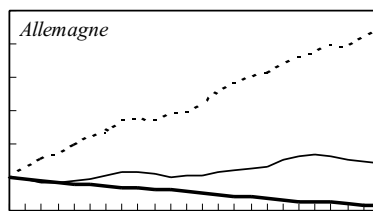
1973 1976 1979 1982 1985 1988 1991 1994



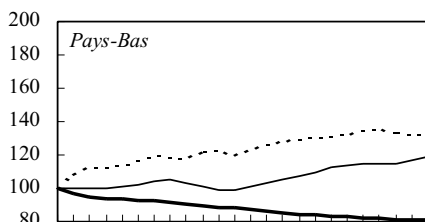
1973 1976 1979 1982 1985 1988 1991 1994



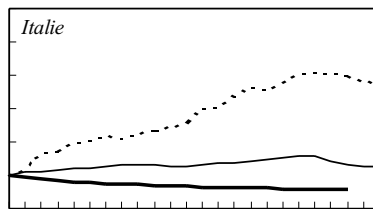
1973 1976 1979 1982 1985 1988 1991 1994



1973 1976 1979 1982 1985 1988 1991 1994



1973 1976 1979 1982 1985 1988 1991 1994



1973 1976 1979 1982 1985 1988 1991 1994

- Emploi salarié
- Durée effective du travail salarié
- - - Pouvoir d'achat du coût de l'heure de travail

Source : Rexecode, 1997.

Commentaire

Jacques Freyssinet

Professeur à l'Université de Paris I, Directeur de l'IRES

Deux constats

Depuis l'ouverture de négociations interprofessionnelles sur le temps de travail en 1978 jusqu'au sommet social de juillet 1996 sur la même question, notre pays a connu, plus que la plupart des pays étrangers, un intense débat sur le thème de l'impact en matière d'emploi d'une réduction, accompagnée de réorganisation, des temps de travail.

Il en est résulté un grand nombre d'interventions publiques (modification des normes et dispositifs de politique publique de l'emploi) et un mouvement important, quoique inégal, de négociation collective, marqué notamment au niveau interprofessionnel par les accords de 1981, 1989 et 1995.

Au terme de ces vingt années, le bilan est décevant. Sauf la marche d'escalier de 1982, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps plein est restée tendanciellement stable. La réduction de la durée moyenne pour l'ensemble des salariés est due au seul développement du temps partiel. Des accords d'entreprise innovants ont porté sur une réduction forte avec réorganisation du temps de travail mais il n'y a pas eu de phénomène de diffusion. L'expérience de la loi Robien ne modifie pas ce diagnostic puisque nous sommes aujourd'hui dans une fourchette de 10 à 15 000 emplois créés ou préservés.

Cependant, dès le début des années quatre-vingt, des études macro et microéconomiques avaient établi les conditions d'une réduction de la durée du travail favorable à l'emploi et à l'efficacité productive. L'analyse s'est perfectionnée depuis mais n'a pas été qualitativement modifiée. Les arguments des partisans et des adversaires sont parfaitement rodés et quasi inchangés. Il n'est donc pas utile de les rappeler ici.

Le problème central, pour les partisans de cette stratégie, est donc, moins celui du « que faire ? » que celui du « comment faire ? ». Pour avoir des effets notables en matière d'emploi la réduction doit être forte et générale. Pour être économiquement efficace et socialement acceptable, elle exige des garanties collectives accompagnées d'une mise en œuvre décentralisée avec d'importantes réorganisations productives. L'analyse des expériences étrangères permet d'identifier les obstacles et de repérer les types de solutions qui ont donné des résultats positifs. La question est alors posée des enseignements qui peuvent en être tirés pour notre pays.

Trois problèmes

Comme pour toute politique économique et sociale ayant un impact structurel dans un système décentralisé, la difficulté réside dans le pilotage cohérent de différentes variables interdépendantes lorsque les niveaux de décision sont multiples et les formes d'intervention publique hétérogènes. Pour la clarté de l'analyse nous distinguerons trois types de problèmes qui sont logiquement et pratiquement imbriqués.

— Une réduction forte de la durée du travail exige la *mise en cohérence à moyen terme* de l'évolution de multiples variables : aménagement ou réorganisation des temps de travail, donc de la production, identification des sources nouvelles de productivité (et non d'intensification) du travail, durée d'utilisation des équipements ou d'ouverture des services, recomposition des tâches vers plus de polyvalence, politique de formation, évolution des salaires. La question est celle de la capacité et de la volonté des acteurs sociaux d'engager les négociations multidimensionnelles de moyen terme qui sont la condition de réussite de ce processus.

Ce type de négociation est étranger à la tradition des relations professionnelles en France où les négociations, sauf en situation de crise, sont menées sur des thèmes spécialisés, avec des calendriers différents et souvent à des niveaux différents. Les pays qui ont progressé dans ce domaine ont eu la capacité d'établir des compromis de ce type, au niveau national ou sectoriel, parfois désignés par l'appellation ambiguë de « pacte social ».

La situation présente en France peut offrir une « fenêtre de tir » pour amorcer une avancée :

- l'aggravation tendancielle du chômage exige des ruptures dans les modes de régulation de l'emploi ; un fort recul du chômage ne peut être espéré sans mobiliser, entre autres, l'outil de la réduction de la durée ;
- la reprise de la croissance économique facilite la gestion des arbitrages avec salaires et productivité ;
- la volonté politique d'inverser le mouvement de recul de la part des salaires dans la valeur ajoutée fait de la réduction de la durée du travail un mode possible de réalisation de cet objectif.

— Une réduction forte et générale de la durée du travail exige une *intervention publique* :

- le patronat y est majoritairement hostile ;
- la majorité des organisations syndicales sont hostiles, ou pour le moins très réticentes, à des contreparties en matière de salaires et de flexibilité des temps de travail, surtout s'il n'y a pas d'engagements contrôlables en matière d'emploi ;
- les salariés sont en majorité hostiles à une compensation salariale partielle ou nulle et résistent au développement des horaires atypiques à forte pénibilité (sauf lorsqu'ils y sont contraints pour sauver des emplois).

On ne peut donc compter sur un mouvement fort et général qui serait le produit spontané de la négociation collective. L'intervention de l'État, outre sa responsabilité générale en matière de normes de travail et de régulation du marché du travail, est justifiée par les externalités positives associées à une réduction potentielle des coûts collectifs du chômage.

L'expérience française et la comparaison internationale conduisent à distinguer trois techniques de l'intervention publique :

- la modification des normes publiques : la capacité d'intervention sur les durées effectives est faible et indirecte (maxima de durée et d'heures supplémentaires) ; la forme principale est donc l'incitation financière négative (réduction de la durée légale) ou positive (exonération de charges sociales) ;
- le transfert à la négociation collective du pouvoir normatif : l'idée est que l'élargissement des marges de liberté de la négociation favorise les accords de contreparties ; le cas extrême est celui des accords dérogatoires ;
- la contractualisation : des conventions entre l'État et les entreprises (ou les branches) associent l'octroi d'avantages financiers à des engagements en matière de réduction de la durée du travail et d'emploi (depuis les contrats de solidarité-réduction de la durée du travail jusqu'à la loi Robien).

Le diagnostic est aujourd'hui celui d'une extrême complexité et d'une forte instabilité. L'empilement de mesures et de dispositifs fréquemment modifiés et souvent abandonnés a créé une situation opaque et imprévisible pour les acteurs sociaux. Nous mesurons assez bien les avantages et les inconvénients respectifs des trois techniques. Le problème est celui de leur mise en cohérence et de leur stabilisation pour qu'elles infléchissent durablement les comportements et les choix des acteurs.

— Pour que l'action sur la durée du travail soit socialement acceptable, elle doit être négociée. Pour qu'elle soit forte créatrice d'emplois, elle doit être générale. Pour qu'elle soit génératrice d'efficacité productive et qu'elle

réponde aux aspirations des salariés, elle doit être mise en œuvre de manière décentralisée. La question est alors celle de *l'articulation des niveaux de négociation*.

Le diagnostic est particulièrement négatif :

- les trois protocoles d'accord ou accords nationaux interprofessionnels de 1981, 1989 et 1995 ont (à des degrés et pour des raisons différents) faiblement engendré la négociation de branche qu'ils prévoyaient et qui conditionnait leur efficacité ;
- la négociation d'entreprise, sauf exceptions, reste pratiquement sans liens avec la négociation de branche.

Nous rencontrons à nouveau un problème de capacité et de volonté des acteurs ; la solution ne relève pas de l'expertise. Une question mériterait un examen attentif : l'opportunité de conditionner la validité d'un accord d'entreprise à l'existence d'un accord de branche. On mesure bien, la garantie essentielle qu'elle constitue pour les salariés lorsque le tissu syndical est distendu au niveau des entreprises. Dans le même temps, est-il acceptable qu'un blocage au niveau de la branche paralyse toute possibilité d'évolution ? Peut-être faudrait-il réfléchir sur des mécanismes alternatifs de cadrage et de validation de la négociation d'entreprise dans le cadre d'un ordre public social clairement redéfini ?

Réponse aux discutants

Dominique Taddei

La discussion proposée par Michel Didier s'éloigne du sujet proposé — les expériences contemporaines (et non pas historiques...) de RTT en Europe — pour, comme il l'écrit lui-même, s'étendre « sur la relation éventuelle entre durée du travail et équilibre économique » :

Sur le sujet même de cette séance, l'intervention de Michel Didier traduit une lecture inexacte de mon propos : il ne s'agit pas de justifier la RTT par une vaine recherche des causes premières du chômage (bien malin est celui qui les connaît) ; pas davantage de s'arrêter à une comparaison en niveau, alors que c'est la dynamique des gains de productivité et de leur partage entre élévation du niveau de vie et temps de vivre qui est en jeu, dans leur rapport à l'emploi.

En fait, tous les rapprochements quantitatifs proposés ne sont en rien probants. En premier lieu parce que les corrélations mentionnées sont pour le moins incertaines. Michel Didier cite la durée annuelle du travail de six pays à l'appui de son analyse. Lorsqu'on élargit cette comparaison à l'ensemble des pays européens (cf. graphique ci-après), on observe plutôt une corrélation positive en Europe entre le taux de chômage et la durée annuelle du travail, à l'exception du Portugal. Par ailleurs, les modèles américains et japonais ont toujours été très différents en ce domaine du modèle européen.

Mais surtout, une éventuelle corrélation ne peut pas être confondue avec une causalité, dès lors que deux comportements de sens contraire se manifestent :

— d'un côté les effectifs et la durée du travail sont deux composantes de la demande de travail des entreprises. À ce titre, ils sont soumis aux mêmes déterminants, ce qui induit une corrélation positive entre emploi et durée du

travail ;

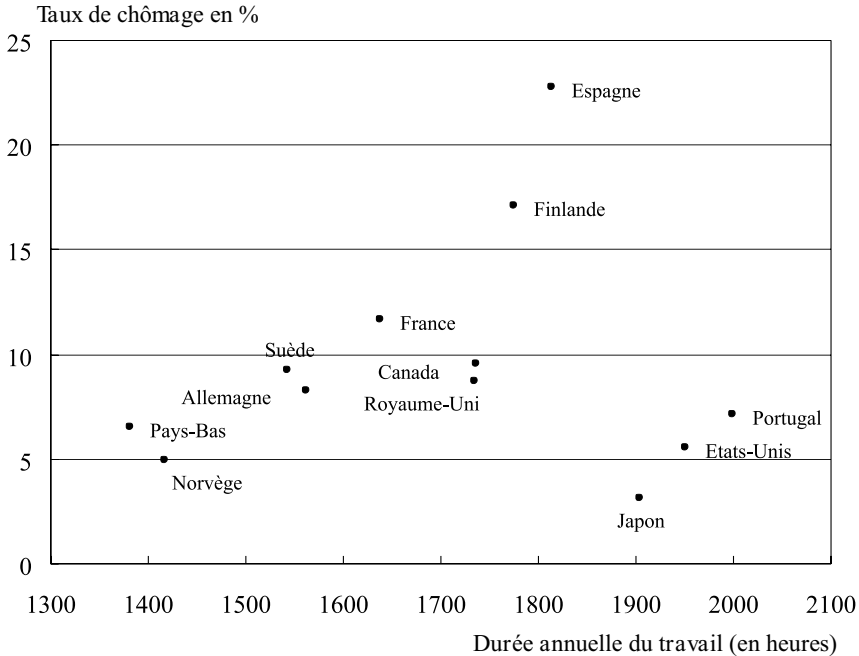
— **d'un autre côté, ces deux composantes sont (au moins partiellement) substituables, ce qui induit entre elles une corrélation négative.**

C'est sur cet effet de substitution que joue l'effet favorable d'une réduction du temps de travail sur l'emploi.

Personne ne soutient que les subventions publiques s'autofinancent à 100 %. Par contre, tous les économistes savent qu'il existe des externalités, notamment financières, qui rendent possible de fait un autofinancement partiel : dans le cas de la RTT, nous l'avons chiffré à 40 % du financement global, ce qui permettrait de réduire de 4 points les taux de cotisations patronales à l'occasion du passage aux 35 heures. Mais peut-être juge-t-on prématuré d'aborder ce sujet ?

La seule discussion importante à ce stade est de savoir si, outre la proposition précédente, d'autres éléments interviennent pour éviter une augmentation significative des coûts de production des entreprises en cas de RTT.

Nous avons distingué quatre éléments qui réduisent les coûts de production des entreprises (cf. encadré) : les gains de productivité induits, la faiblesse des cotisations sociales, la réduction des coûts de production et le **Taux de chômage et durée annuelle du travail en 1995**



Notes : **Taux de chômage** : mesure standardisée de l'OCDE ; **Durée annuelle du travail de l'emploi total y compris temps partiel, sauf Pays-Bas (uniquement salariés).**

Source : OCDE, Perspectives Économiques, juin 1997 et Perspectives de l'Emploi, juillet 1997.

blesse des salaires d'embauche, la subvention gouvernementale et la modération salariale. Combinés, ces quatre éléments permettent d'éviter toute hausse significative des coûts par unité produite.

Si tout le monde convient finalement que la RTT peut être, sous des conditions à débattre, un instrument parmi d'autres de la lutte pour l'emploi, la question de la méthode devient essentielle. Or, depuis 15 ans, malgré les exhortations et les aides financières (souvent abusives, je rejoins Michel Didier sur ce point) de tous les gouvernements de droite et de gauche, le patronat a normalement (puisqu'il est toujours contre) refusé toute RTT. Quand les représentants de l'intérêt général veulent forcer le débat, les responsables patronaux redeviennent partisans de négociations non encadrées qu'ils ont toujours empêché d'aboutir ! La faiblesse de la négociation collective, livrée à elle-même, telle est la seule véritable exception française...

Le texte de Jacques Freyssinet a le mérite d'insister sur d'autres aspects de cette exception, qui relèvent particulièrement de la multiplicité et de la division des positions syndicales : « on ne peut donc compter sur un mouvement fort et général qui serait le produit spontané de la négociation collective ».

Il note bien que le problème central, pour les partisans de cette stratégie, est donc moins celui du « *que faire ?* » que du « *comment faire ?* » et nous partageons ses principales analyses.

Nous regretterons seulement qu'à l'opposé du discutant précédent, cet apport se déconnecte de l'actualité et ne se situe pas par rapport à la proposition du passage aux 35 heures qui appelle précisément une articulation originale des différents niveaux de négociations.

Annexe A

Mesure et évolution du temps de travail en France et à l'étranger : quelques éléments statistiques

DARES, ministère de l'Emploi et de la Solidarité
et Gilbert Cette

Aspects méthodologiques

La mesure du temps de travail n'est pas une tâche aisée, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, même si on se limite aux activités rémunérées (en excluant, entre autres, tout le champ de l'auto-production domestique) la notion même de travail a un contour flou pour une part, certes minoritaire mais non négligeable, des activités : il en est ainsi, par exemple, pour de nombreux cadres, chefs d'entreprises, exploitants agricoles, artistes... soit tous ceux dont le travail est faiblement prescrit ou contraint par une hiérarchie ou une structure. Comment comptabiliser le temps de travail d'un professeur qui prépare ses cours à domicile ? Celui de l'informaticien qui découvre avec plaisir une revue professionnelle ? À cette première difficulté s'en ajoute d'autres, liées à la qualité des sources statistiques.

Dans tous les pays industrialisés, on observe une certaine diversification des durées et modes de travail, liée à une flexibilité accrue, entre travailleurs d'une même entreprise⁽¹⁾ mais aussi pour un même travailleur durant l'année⁽²⁾. De ce fait, la mesure du temps de travail est, malgré l'adaptation progressive des méthodes, plus délicate de nos jours qu'aux époques où l'organisation du travail était plus homogène. En France, pour les travailleurs à temps plein, l'horaire régulier à 39 heures reste largement majoritaire, selon les enquêtes auprès des établissements.

Enfin, les comparaisons internationales en matière de temps de travail sont rendues difficiles par des différences de définitions et de méthodes de

(1) Par exemple, les travailleurs postés ou, plus encore, de nuit, connaissent des durées du travail plus courtes que les autres.

(2) Notamment du fait d'accords de modulation

mesure entre pays. Certes, des efforts d'harmonisation ont été entrepris par plusieurs organisations internationales (CEE, OCDE, BIT...), mais il n'y a pas encore une parfaite harmonisation entre ces dernières ! Ainsi, les informations disponibles pour construire de telles données pour la période d'avant la Première guerre mondiale étant limitées, A. Maddison (1991) a été obligé de faire des hypothèses très simplificatrices, comme de supposer que les durées du travail hebdomadaires étaient les mêmes dans divers pays en 1870. Les écarts de durée annuelle entre pays résultent alors uniquement des différences tenant aux congés payés et à l'absentéisme. Pour la période récente, il faut encore se garder de tirer des enseignements trop rapides des écarts constatés qui peuvent résulter, en grande partie, de la diversité des structures sectorielles ou des catégories professionnelles ou encore du recours à des formes particulières d'emplois comme le temps partiel.

Les mesures de la durée du travail en France

Pour les raisons déjà évoquées, la mesure de la durée du travail n'est pas une tâche aisée. Aussi, la batterie d'indicateurs disponibles sur le sujet n'aboutit pas toujours à des diagnostics identiques, surtout lorsqu'il s'agit de tenter des comparaisons internationales⁽³⁾.

La *durée légale du travail* est celle au delà de laquelle s'applique une majoration pour heures supplémentaires, quand la durée rémunérée (qui peut inclure des absences rémunérées) la dépasse (39 heures). La *durée conventionnelle* est la durée collective que peut fixer, à un niveau inférieur à la durée légale, une convention ou un accord d'entreprise.

La *durée hebdomadaire offerte* correspond à l'obligation légale d'affichage sur les lieux de travail, d'où son autre nom de *durée affichée*. C'est une durée de référence à l'intérieur d'un établissement ou d'un atelier, qui ne prend en compte que les changements de situation collective dans ce cadre, comme, par exemple, les heures supplémentaires collectives effectuées dans le cas de variation saisonnière d'activité et, inversement, les heures perdues pour cause de chômage partiel. Cette durée est mesurée sur l'ensemble des ouvriers et sur l'ensemble des autres salariés, par l'enquête sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main d'Œuvre (ACEMO) réalisée chaque trimestre, auprès des établissements de 10 salariés et plus, par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Depuis 1985, l'enquête distingue la *durée hebdomadaire effective* tenant compte des aléas de la conjoncture économique (en particulier du chômage partiel et des heures supplémentaires collectives), et la *durée hebdomadaire théorique* en général proche de la durée affichée. En moyenne, ces deux durées diffèrent assez peu. La durée affichée est également mesurée par les enquêtes commu-

(3) On s'inspire de la présentation proposée par C. Afsa et O. Marchand (1990) et O. Marchand (1992).

nautaires réalisées, à intervalles irréguliers, pour le compte de l'OSCE (Office Statistique des Communautés Européennes).

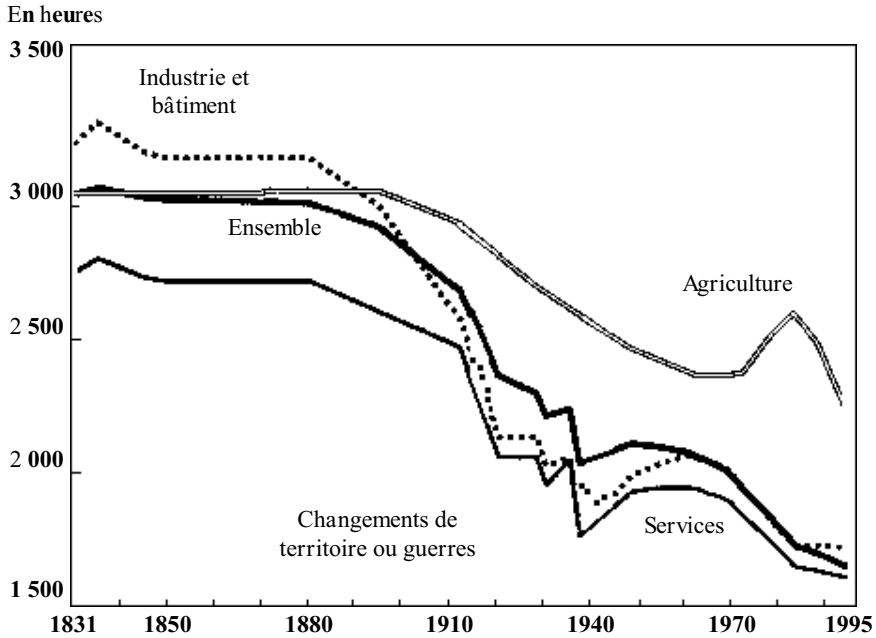
La *durée effectivement travaillée* est une durée individuelle effectuée par la personne ayant un emploi durant la période de référence (en général la semaine), en tenant compte, dans la mesure où ils sont déclarés, de l'absentéisme, des grèves, des congés annuels, des heures supplémentaires individuelles... Cette durée est mesurée par l'Enquête Emploi réalisée annuellement par l'INSEE auprès de personnes faisant partie d'un échantillon de ménages. Trois durées hebdomadaires sont aussi évaluées : la première, qui correspond à une durée effectivement travaillée, intègre toutes les personnes, même en cas d'absence pour cause de maladie, de congés... au cours de la semaine de référence. La deuxième, qui se rapproche d'une *durée habituelle de travail*, exclut les personnes ayant travaillé moins d'un certain nombre d'heures pour une raison passagère (maladie, congés...). La troisième, qui permet d'évaluer l'*horaire hebdomadaire moyen* des établissements, exclut les personnes qui travaillent durablement moins d'un certain nombre d'heures par convenance personnelle.

On constate quelques écarts de différente nature entre l'horaire hebdomadaire moyen des établissements mesuré par l'Enquête Emploi de l'INSEE et la durée offerte mesurée par l'Enquête ACEMO. Tout d'abord, la première enquête propose une durée généralement plus longue que la seconde, sans doute en partie du fait que l'Enquête ACEMO ne couvre pas les petits établissements de moins de 10 salariés dans lesquels les durées sont souvent plus longues, et prend mal en compte les horaires particuliers de certains types de personnels, comme les cadres. Par ailleurs, les durées mesurées par l'Enquête Emploi sont plus fluctuantes que celles issues de l'Enquête ACEMO, ces dernières, collectives, étant moins sensibles aux fluctuations conjoncturelles et à la diversification et l'individualisation croissantes des horaires.

Citons, enfin, la *durée d'ouverture de l'établissement* en rapport avec l'utilisation des installations, ou encore l'amplitude de la journée de travail, qui intègre le temps de transport domicile-travail, les éventuels temps de pause sur le lieu de travail, les temps de formation...

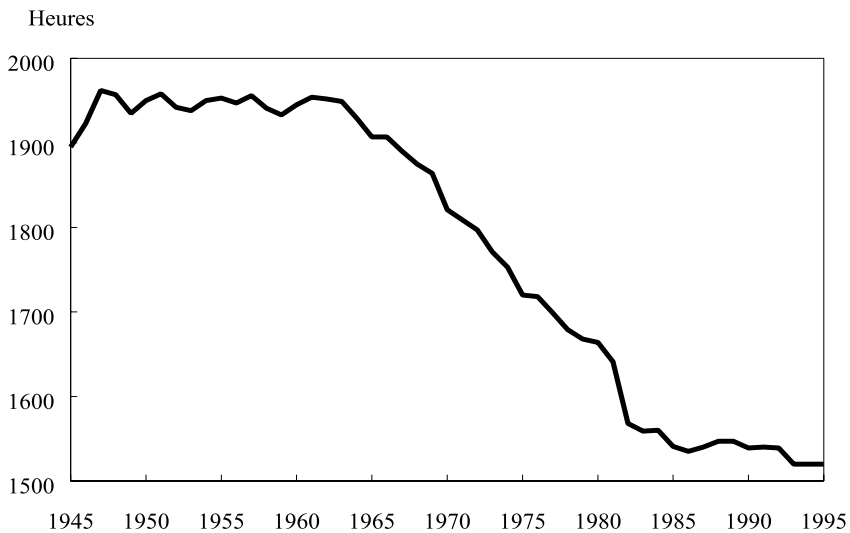
Autrefois principalement hebdomadaire, le cadre temporel retenu pour les analyses de la durée du travail est de plus en plus souvent annuel. Ce changement, préconisé par les organismes internationaux pour améliorer les comparaisons va par ailleurs dans le sens de l'évolution de la réglementation (modulation des horaires...). Dans le cadre de la nouvelle base de Comptabilité nationale, l'INSEE évalue deux séries de durée annuelle du travail disponibles depuis 1970 : la *durée annuelle offerte aux salariés à temps complet*, et la *durée annuelle effective du travail*, qui intègre l'absentéisme, l'incidence des grèves et du travail à temps partiel. Signalons enfin que la durée travaillée peut aussi être appréhendée sur l'ensemble de la durée de la vie active.

1. Durée annuelle du travail de 1931 à 1995



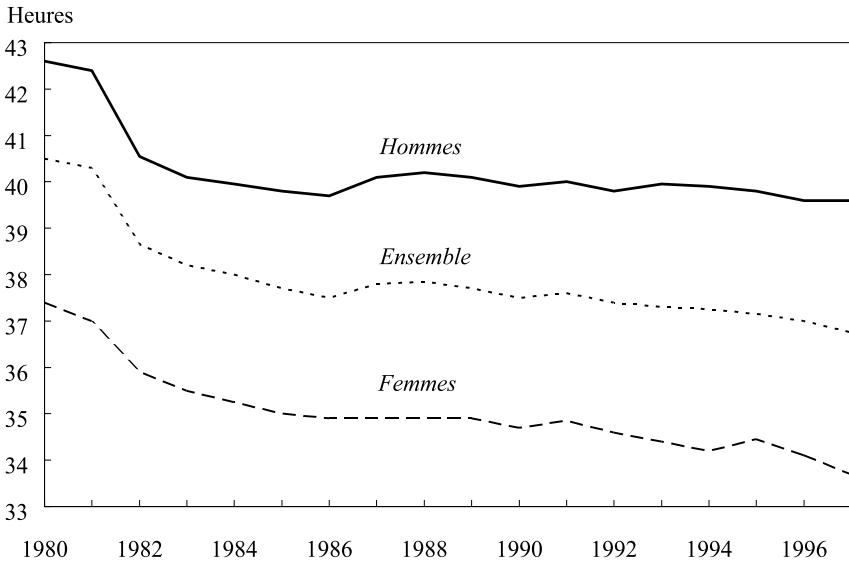
Source : O. Marchand et C. Thélot (1997) : Le travail en France 1800-2000, Nathan, p. 142.

2. Durée annuelle effective de travail des salariés



Source : Comptes nationaux, INSEE.

3. Durée habituelle hebdomadaire des salariés de 1980 à 1997 (y compris le temps partiel)



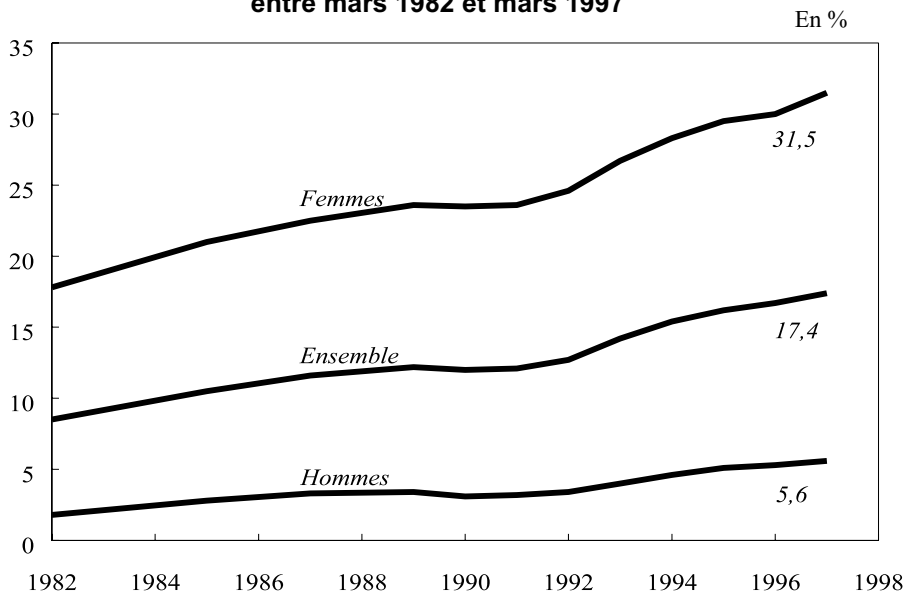
Source : Enquête Emploi, INSEE.

4. Durée habituelle hebdomadaire des salariés à temps complet (ensemble des salariés)



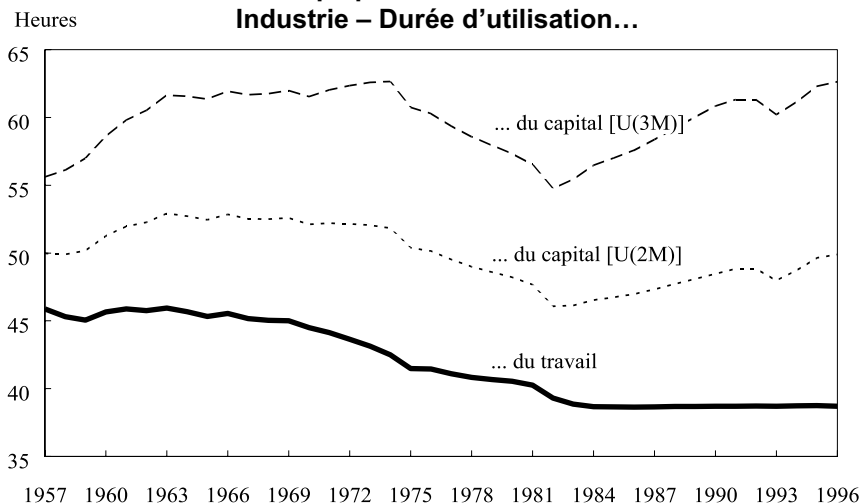
Source : Enquête Emploi, INSEE.

5 . Évolution du taux de temps partiel pour les salariés entre mars 1982 et mars 1997



Source : D. Anxo et D. Taddei (1995) : « Travail posté et durée d'utilisation des équipements dans l'industrie : un essai de comparaison internationale », chapitre 5, in Utilisation des équipements et horaires de travail, D. Anxo et alii (eds), INSEE et Méthodes, n° 49-50, septembre.

6. Les temps productifs hebdomadaires Industrie – Durée d'utilisation...

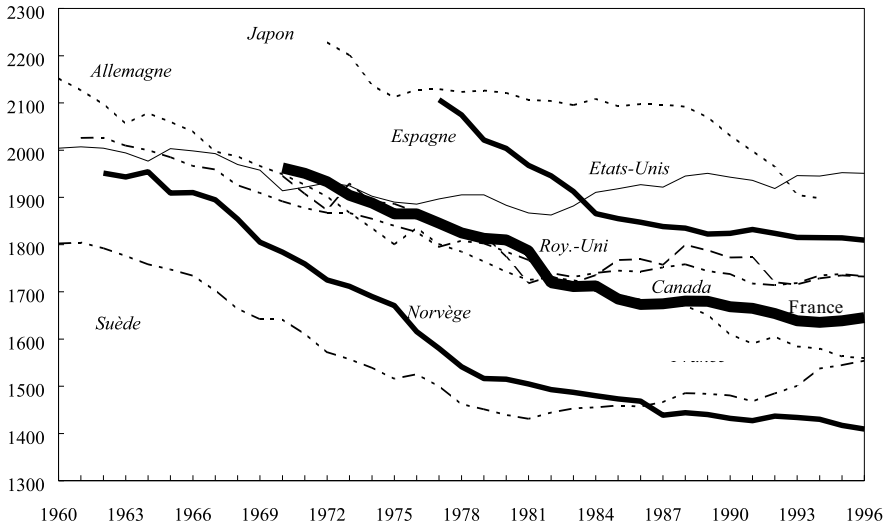


Notes : La durée du travail correspond aux salariés à temps plein (Source : Enquêtes du ministère du Travail) ; U(2M) et U(3M) correspondent à deux mesures alternatives de la durée d'utilisation du capital.

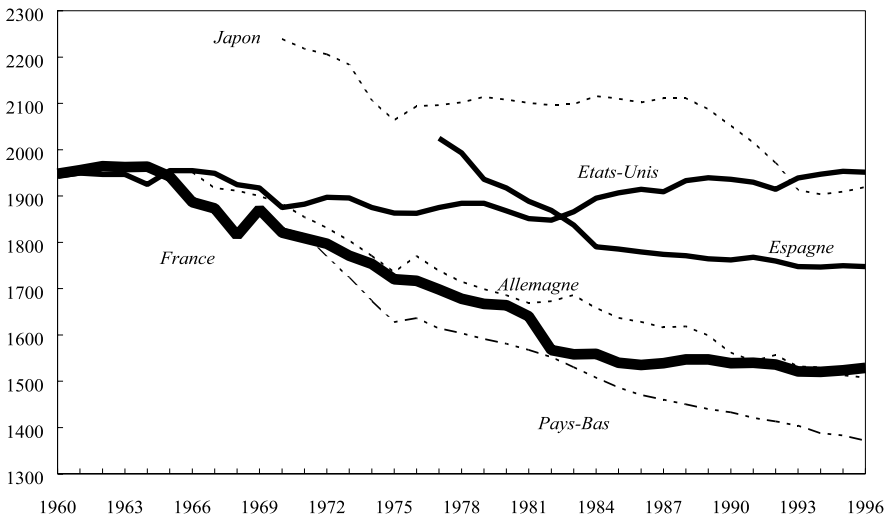
Source : Gilbert Cette (1995) : « Durée d'utilisation des équipements et travail posté en France », chapitre 6 in Utilisation des équipements et horaires de travail, D. Anxo et alii (eds), INSEE et Méthodes, n° 49-50, septembre.

7. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi

a. Emploi total

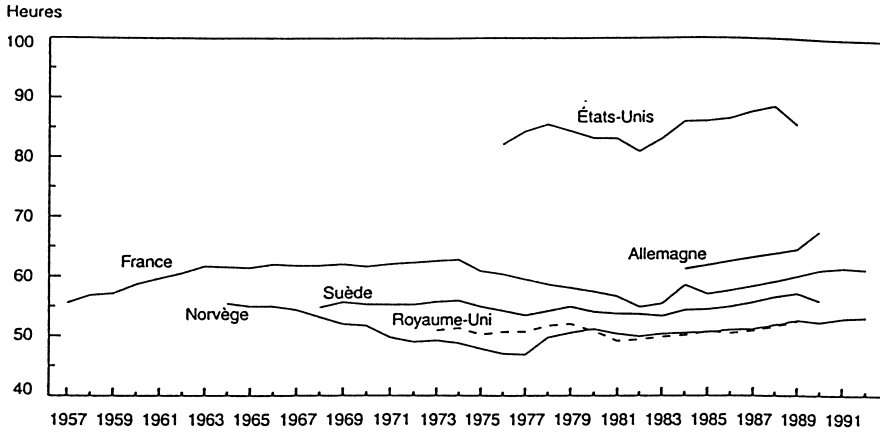


b. Emploi salarié

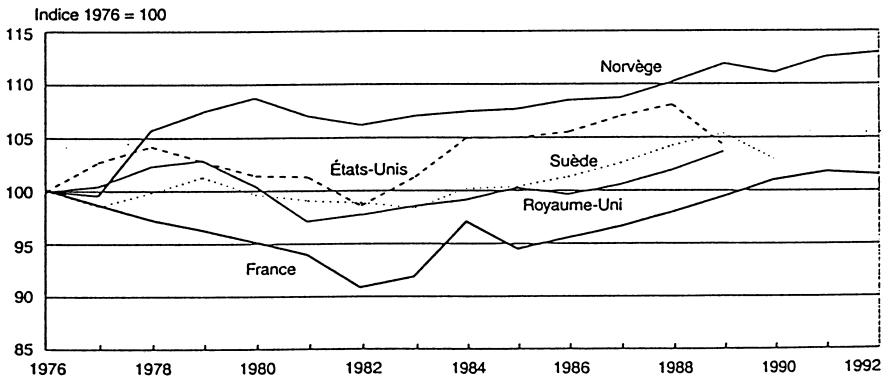


Source : OCDE, Perspectives de l'Emploi, juillet 1997.

8. Évolution de la durée hebdomadaire d'utilisation des équipements dans l'industrie [U(3)]



9. Évolution de la durée hebdomadaire d'utilisation des équipements dans l'industrie [U(3)]



Source : D. Anxo et D. Taddei (1995) : « Travail posté et durée d'utilisation des équipements dans l'industrie : un essai de comparaison internationale », chapitre 5 in *Utilisation des équipements et horaires de travail*, D. Anxo et alii (eds), INSEE-Méthodes, n° 49-50, septembre.

1. Durée annuelle de travail par personne⁽¹⁾ (en heures)

	Alle- magne	Bel- gique	Canada	États- Unis	France	Italie	Japon	Nor- vège	Pays- Bas	Roy.- Uni	Suède
1870	2 941	2 964	2 964	2 964	2 945	2 886	2 945	2 945	2 964	2 984	2 945
1890	2 765	2 789	2 789	2 789	2 770	2 714	2 770	2 770	2 789	2 807	2 770
1913	2 584	2 605	2 605	2 605	2 588	2 536	2 588	2 588	2 605	2 624	2 588
1929	2 284	2 272	2 399	2 342	2 297	2 228	2 364	2 283	2 260	2 286	2 283
1938	2 316	2 267	2 240	2 062	1 848	1 927	2 391	2 128	2 244	2 267	2 204
1950	2 316	2 283	1 967	1 867	1 926	1 997	2 166	2 101	2 208	1 958	1 951
1960	2 081	2 174	1 877	1 795	1 919	2 059	2 318	1 997	2 051	1 913	1 823
1973	1 804	1 872	1 788	1 717	1 771	1 612	2 093	1 721	1 751	1 688	1 571
1987	1 620	1 620	1 673	1 608	1 543	1 528 ⁽²⁾	2 020	1 486	1 387	1 557	1 466
1988	1 623	—	—	1 604	—	—	2 020	—	—	—	—
1989	1 607	—	—	1 604	—	—	1 998	—	—	1 552	—

Notes : (1) Y compris temps partiel ; (2) 1985.

Source : A. Maddison (1991). Les sources d'information et les hypothèses retenues par Maddison pour construire ces données diffèrent en partie de celles utilisées par l'OCDE et le BIT, ce qui explique les écarts avec les durées fournies dans les tableaux suivants. Maddison a été amené à faire diverses hypothèses simplificatrices pour évaluer la durée du travail dans des périodes anciennes.

2. Durée du travail hebdomadaire des salariés en 1995 pour les douze pays de l'Union européenne (en heures)

	Durée hebdomadaire en 1995	
	Temps plein habituel	Temps partiel habituel
Allemagne	39,7	19,5
Belgique	38,4	21,5
Danemark	38,9	19,2
Espagne	40,7	17,8
France	39,9	22,6
Grèce	40,3	23,5
Irlande	40,2	18,8
Italie	38,4	24,5
Luxembourg	39,5	20,0
Pays-Bas	39,5	18,4
Portugal	41,2	22,4
Royaume-Uni	43,9	17,8
<i>Ensemble</i>	<i>40,3</i>	<i>19,9</i>

Source : Enquête « sur les forces de travail » de la Communauté européenne, Eurostat.

3. Durée de travail et importance du temps partiel

	Heures ouvrées par personne et par année ⁽¹⁾ en 1996		Durée du travail hebdomadaire ⁽²⁾ en 1994*	Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total en 1996 (en %)		
	Emploi total	Emploi salarié	Emploi total	Hommes	Femmes	Total
États-Unis ⁽⁷⁾	1 951	1 953	34,7	10,9	26,9	18,3
Japon	1 898 ⁽³⁾	1 909	36,8 ⁽⁴⁾	11,5	36,0	21,4
Allemagne ⁽⁷⁾	1 578	1 499	38,3	3,6 ⁽⁶⁾	33,8	16,3
France	1 645	1 520	38,9	5,3	29,5	16,0
Roy.-Uni	1 732	—	43,5 ⁽⁴⁾	5,6	42,7	22,1
Canada ⁽⁷⁾	1 732	—	30,6 ⁽⁴⁾	10,7	28,9	18,9
Australie	1 867	—	33,2	11,7	42,6	25,0
Finlande	1 790	1 673	—	5,3	10,9	7,2
Pays-Bas ⁽⁷⁾	—	1 397	40,1 ⁽⁴⁾	16,1	66,1	36,5
Norvège	1 410	—	35,0	10,1	45,7	26,4
Espagne	1 810	1 737	36,1 ⁽⁵⁾	3,0	16,6	7,7
Suède	1 554	—	35,8	9,3	39,0	23,6
Suisse	1 643 ⁽⁶⁾	—	—	8,3	52,2	27,4
Mexique	1 955	1 921 ⁽⁴⁾	—	16,3	36,2	22,8
N. Zélande ⁽⁷⁾	1 838	—	39,2	10,4	37,3	22,4
Portugal	2 009 ⁽³⁾	—	—	5,1	13,0	8,7

Sources : (1) OCDE, Perspectives de l'Emploi, 1997. Y compris temps partiel. (2) BIT (1995). Sans précision explicite sur la prise en compte du temps partiel.

Notes : Rassemblées par le BIT et l'OCDE, les données reprises dans ce tableau sont construites par les organismes statistiques nationaux à partir de méthodologies parfois différentes. Aussi, la comparaison d'une même variable entre différents pays, ou de plusieurs variables pour un même pays, réclame une certaine prudence. * Hors agriculture ; (3) 1994 ; (4) 1993 ; (5) 1992 ; (6) 1995 ; (7) Pour la durée hebdomadaire (source BIT), il s'agit d'heures rémunérées.

Annexe B

Les grandes étapes institutionnelles en matière de durée du travail et l'évolution de l'articulation entre la loi et la négociation collective en France

DARES, ministère de l'Emploi et de la Solidarité

La loi du 21 juin 1936 institue une durée hebdomadaire maximale de 40 heures. Mais dès 1938 des dérogations sont nombreuses. Elle octroie également deux semaines de congés annuels. La troisième semaine est accordée en 1956 et la quatrième s'est généralisée par voie conventionnelle entre 1963 et 1969.

Du milieu des années soixante à l'ordonnance de 1982, la réduction de la durée du travail s'est essentiellement opérée par voie conventionnelle, surtout à la suite des accords de Grenelle en 1968. En effet, la loi de 1936 avait reconnu à la branche la possibilité de négocier. La loi de 1971 a étendu cette possibilité à l'entreprise. Une loi de décembre 1973 introduit par ailleurs la possibilité du travail à temps partiel (choisi par le salarié) et des horaires individualisés.

Les *négociations interprofessionnelles de l'automne 1978* échouent, les syndicats refusant unanimement l'annualisation du temps de travail, la fixation d'un contingent d'heures supplémentaires à 280 heures non soumises à l'autorisation de l'Inspection du travail, le maintien de la durée maximale hebdomadaire à 50 heures et l'individualisation des durées du travail avec simple consultation du CE. Un long processus de négociation sur deux ans se traduit à nouveau par un échec.

Le *17 juillet 1981*, les partenaires sociaux parviennent à un *accord interprofessionnel* (non signé par la CGT et la CGPME) portant sur la réduction à 39 heures de la durée légale, la généralisation de la cinquième semaine de congés supplémentaires, la création d'un contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'Inspection du travail et l'abaissement des durées maximales. Leur mise en œuvre est renvoyée à la négociation de branche.

Devant l'enlisement de ces négociations, 18 accords seulement ayant été signés en décembre 1981, le Gouvernement promulgue l'*ordonnance de janvier 1982* qui légalise l'essentiel des dispositions de l'accord du 17 juillet 1981. Elle fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 130 heures, prévoit une réduction à 35 heures du travail posté en continu, et abaisse l'âge de la retraite à soixante ans.

Mais surtout, cette ordonnance ouvre la voie à une nouvelle dynamique contractuelle. En effet, elle prévoit la mise en place, par voie conventionnelle, d'un système de dérogations, conférant à la négociation de branche et d'entreprise un rôle moteur dans l'établissement des règles concernant le temps de travail. Elle permet ainsi des aménagements de l'horaire collectif de travail. Le plus important, la modulation annuelle de l'horaire collectif de travail, déroge à la fois à la règle de fixation hebdomadaire de la durée du travail et au régime des heures supplémentaires, les équipes de suppléance de fin de semaine dérogent à la règle du repos dominical...

Cette nouvelle dynamique contractuelle est aussi encouragée par la *loi Auroux de novembre 1982* rendant obligatoire la négociation annuelle d'entreprise sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, lorsque existent des délégués syndicaux.

En outre, et sur la base de l'ordonnance de 1982, sont mis en place *des dispositifs négociés de réduction de la durée du travail avec un objectif emploi*, agissant sur toutes les formes de RDT : hebdomadaire avec les contrats emploi-solidarité (RDT contre embauches), réduction de la vie active avec les contrats de solidarité-préretraite progressive et les contrats de solidarité-préretraite-démission. Seul ce dernier dispositif aura un effet emploi notable (53 000 départs en 1982, 148 000 en 1983).

À partir de 1984, la réduction du temps de travail est de plus en plus liée à l'aménagement du temps de travail, pour devenir une contrepartie aux contraintes imposées aux salariés par les nouvelles formes d'aménagement du temps de travail visant à permettre aux entreprises une souplesse organisationnelle pour mieux s'adapter aux fluctuations de leur activité.

En mai 1984, des négociations sur « l'adaptation des conditions d'emploi » souvent baptisées « sur la flexibilité » sont initiées par le patronat. Ce dernier cherche à amplifier le processus de dérogation contractuelle introduit par l'ordonnance de 1982 en l'étendant à l'ensemble de la législation relative à la durée du travail (annualisation des horaires, heures supplémentaires, travail à temps choisi, travail de nuit des femmes, repos hebdomadaire, jours fériés et congés payés) sans pour autant s'engager sur des contreparties, notamment sous forme de RDT.

L'échec de ces négociations et le développement d'accords d'entreprise sur la modulation hors de tout cadre légal conduisent le gouvernement à proposer la *loi Delebarre*, votée le 26 février 1986, relative à la négociation collective du temps de travail. Elle donne le rôle moteur à la négociation de

branche, la modulation ne pouvant désormais être instaurée que par accord ou convention de branche avec une contrepartie fixée par la loi en termes de RDT, afin de fournir des garanties aux salariés. Le dispositif est assoupli quant au traitement des heures supplémentaires et à l'introduction du lissage de la rémunération. Par ailleurs, le contingent d'heures supplémentaires non soumis à l'Inspection du travail est ramené à 80 heures et un repos compensateur de remplacement peut se substituer au paiement des heures supplémentaires, à condition qu'une convention ou un accord le prévoie.

La loi Seguin du 19 juin 1987 élargit les possibilités de dérogation et donne la prééminence à la négociation d'entreprise. La modulation peut désormais être négociée au niveau de l'entreprise. Les contreparties sont laissées à l'appréciation des partenaires sociaux et ne portent plus obligatoirement sur la réduction de la durée du travail. D'autres modifications élargissent la flexibilité : rétablissement du contingent de 130 heures, possibilité de décompter les heures supplémentaires par cycle de travail de 8 à 12 semaines, élargissement des cas de récupération des heures collectivement perdues, possibilité de déroger au travail de nuit des femmes par accord de branche étendu et d'entreprise ou d'établissement, possibilité de négocier au niveau de la branche le recours au travail en continu pour raisons économiques.

L'accord interprofessionnel du 21 mars 1989 « relatif à la modernisation des entreprises » vise à relancer la négociation de branche, notamment sur le temps de travail, sans toutefois introduire d'obligation de négocier. En termes de contenu, il se limite à affirmer les finalités économiques et sociales de l'aménagement du temps de travail, le principe de contreparties liées aux contraintes supplémentaires et la limitation du recours aux heures supplémentaires. Son impact sera très limité. La Chimie négociera, en particulier, une réduction compensée de la durée du travail.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993, « relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle » introduit la possibilité de négocier une annualisation (ou modulation de type III) de la durée du travail avec une contrepartie obligatoire de réduction de la durée du travail, sans toutefois en fixer le volume.

Les données statistiques ne permettent pas d'isoler le nombre d'accords de modulation de type III des autres accords de modulation. Toutefois, une analyse de 68 accords d'entreprise de ce type, négociés en 1995, a montré que seulement une quarantaine se situait dans une perspective de maintien ou de création d'emploi. Et, alors que l'ampleur de la modulation a souvent été très élevée, les réductions d'horaires associées ont été en majorité limitées à une demi-heure ou une heure par semaine, avec presque toujours une compensation salariale totale.

Cette loi a également introduit, dans l'article 39, une compensation partielle de charges sociales de l'employeur pour trois ans, dans le cadre d'un

accord de modulation de type III, s'il respecte les conditions suivantes : réduction d'au moins 15 % de l'horaire initial, embauche d'au moins 10 % des effectifs et maintien de leur niveau pendant au moins trois ans, réduction du salaire. Ce dispositif sera très peu utilisé, puis remplacé par la loi du 11 juin 1996. Celle-ci, dite *loi « de Robien »*, prévoit une réduction de charges patronales pouvant aller jusqu'à 7 ans, en contrepartie d'une réduction de la durée du travail de 10 ou 15 %, accompagnée de créations d'emploi d'ampleur équivalente (conventions « offensives ») ou, en cas de plan social, de maintien d'une partie des effectifs (conventions « défensives »). Au 30 septembre 1997, plus de 1 100 conventions avaient été signées (dont plus des deux tiers offensives), portant sur plus de 120 000 salariés, avec un effet de création ou de maintien d'emplois de l'ordre de 12 000.

L'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 apporte peu d'éléments nouveaux sur le contenu, mais innove sur la méthode. Il établit un lien systématique entre la réduction du temps de travail et son organisation annuelle afin de privilégier « les modes d'organisation les plus créateurs d'emploi ». Il introduit une obligation périodique de négocier au niveau des branches (tous les trois ans), et confère à la négociation de branche non seulement un rôle d'encadrement mais aussi de suppléance. À ce jour cependant, sur les 128 branches de plus de 10 000 salariés, 31 seulement ont conclu un accord. Les deux dispositifs qui pourraient contenir un effet emploi, modulation de type III et repos compensateur de remplacement (du paiement des heures supplémentaires) se sont vu réserver une place très modeste.

Annexe C

Quelques éléments concernant la durée du travail et sa réduction dans d'autres pays

Jean-Yves Boulin, CNRS-IRIS, Travail et Société
et Gilbert Cette

États-Unis	54
Canada	55
Japon	57
Allemagne	60
Belgique	63
Danemark	66
Pays-Bas	68
Royaume-Uni	72
Suède	74

Cette rapide revue de plusieurs expériences étrangères en matière de RTT a profité de multiples analyses, dont les références sont rappelées pour chaque pays concerné, ainsi que de quelques développements de Gilbert Cette et Dominique Taddei : *Réduire la durée du travail : de la théorie à la pratique*, Le Livre de Poche, Hachette, 1997.

Sauf autre indication, les données chiffrées citées concernant la durée du travail et le temps partiel sont tirées des *Perspectives Économiques de l'OCDE* (édition de juin 1997) et des *Perspectives de l'Emploi de l'OCDE* (édition de juillet 1997). Il convient de considérer avec la plus extrême prudence les données concernant le temps partiel, la définition de ce dernier variant d'un pays à l'autre. Pour cette raison, nous fournissons également, lorsqu'elles sont disponibles, des données concernant le pourcentage de salariés travaillant moins de 30 heures hebdomadaires.

États-Unis⁽¹⁾

La RTT tient une place très réduite dans les débats de politique économique aux États-Unis. L'intervention du Gouvernement Fédéral, dans ce domaine, a toujours été minimale pour les employés de 16 ans ou plus. L'élément principal de la législation fédérale réglementant le temps de travail est la loi « Fair Labor Standards Act » qui date de 1938 et un autre texte de 1940, précisant les conditions de rémunération des heures supplémentaires : chaque heure effectuée au delà des 40 heures hebdomadaires par un salarié doit lui être payée au minimum une fois et demi le taux horaire normal. Aucune loi ne fixe des durées de travail maximales (par jour, semaine ou année...), n'interdit des plages de travail (nuit, week-end...), ou ne définit un nombre de jours de congés minimal (par mois ou année...)... Sur toutes ces questions, les règles et contraintes sont gérées par le système des relations sociales, au niveau de la branche ou de la firme.

Durant les années soixante/soixante-dix, de nombreuses négociations d'entreprises aboutirent à des diminutions du temps de travail (hebdomadaire ou annuel). L'argumentation syndicale mettait alors en avant aussi bien l'amélioration des conditions de vie que la création d'emplois. Depuis le début des années quatre-vingt, la tendance est inversée : face à la dégradation de la situation du marché du travail, les syndicats ont commencé à faire de nombreuses concessions tant sur la durée du travail que sur le nombre de jours de congés, les conditions de travail (travail en équipes, modulations) et les rémunérations (pour le travail de week-end ou les jours fériés...). L'argumentation syndicale met toujours en avant les créations (ou les préservations) d'emplois⁽²⁾.

(1) Nous reprenons ici, en l'actualisant, l'analyse de S. Rosenberg (1993) : « L'allongement du temps de travail aux États-Unis », in *Le temps de travail*, J-Y. Boulouin, G. Cette et D. Taddei (eds), Syros, Collection Futuribles.

(2) Ainsi, par exemple, le syndicat UAW (United Auto Workers) a accepté, en 1982, d'abandonner l'équivalent de deux semaines de congés payés par an pour les employés de l'industrie automobile. Autre exemple : au terme de dix mois de grève contre le groupe charbonnier Pittson, le syndicat United Mine Worker a accepté, en 1990, que l'entreprise fasse tourner ses machines 24 heures sur 24, sauf la première équipe du dimanche, ainsi que le soir et le jour de Noël.

Ces grandes évolutions dans la négociation sur le temps de travail ont amené la durée annuelle moyenne du travail à connaître une baisse sur la seconde moitié des années soixante et sur les années soixante-dix (de 2 003 heures pour l'emploi total et 1 955 pour les salariés en 1965 à 1 863 heures pour l'emploi total et 1 848 pour les salariés en 1982, dans l'ensemble des secteurs) puis un allongement (1 951 heures en 1996 tant pour l'emploi total que pour les salariés). Par ailleurs, depuis le début des années quatre-vingt, on constate une augmentation continue du temps partiel, surtout dans les services (16,9 % de l'emploi total en 1980 et 18,3 en 1996), qui s'observe aussi pour les hommes (9,6 % en 1980 et 10,9 en 1996). Mais cette progression du travail à temps partiel s'accompagne d'un allongement de la durée du travail des employés concernés, puisque l'on observe une baisse de la part de ceux qui travaillent moins de 30 heures (15,4 % des emplois en 1983 et 13,2 en 1996). Le travail au noir, la pluri-activité et les formes précaires d'emplois se sont également développées.

Les conditions du travail à temps partiel et les politiques d'entreprises privilégiant les embauches à temps partiel font depuis quelques années l'objet de conflits aux États-Unis, comme l'a illustré la grève qui a paralysé UPS durant l'été 1997.

Canada⁽³⁾

À partir de la fin des années soixante-dix, l'aggravation du chômage a conduit à l'adoption de programmes dits de Travail Partagé au Canada, et d'Action Concertée sur le Temps de Travail au Québec. Plus récemment, le Québec a mis en place une mesure d'incitation fiscale à la RTT.

Tout d'abord testé sur une base expérimentale de 1977 à 1979, le Programme Canadien de Travail Partagé (TP) a été étendu en 1982 et maintenu par la suite, du fait d'évaluations favorables de la part des employeurs comme des salariés. Il permet à un groupe de travailleurs d'une entreprise de réduire sa durée du travail, de 10 à 60 %, afin de partager leur emploi avec des collègues pour éviter leurs licenciements. Ils bénéficient de fonds de l'assurance chômage permettant une réduction moins que proportionnelle des salaires : une baisse de 20 % de la durée du travail amène une baisse de 6 à 10 % du revenu. Une entreprise peut souscrire à un tel programme pour 6 à 26 semaines, un prolongement conditionnel de 12 semaines étant encore possible ensuite. Elle doit montrer que ses difficultés sont temporaires et que le programme peut lui permettre de passer un cap difficile. Le TP est

(3) Nous reprenons ici l'analyse de D. Tremblay (1993) : « Le temps de travail au Canada et au Québec : À la croisée des chemins de l'Europe et des États-Unis », in *Le temps de travail*, J-Y. Boulou, G. Cette, D. Taddei (eds), Syros, Collection Futuribles et D. Tremblay et D. Villeneuve (1997) : « L'aménagement et la réduction du temps de travail : les enjeux, les approches, les méthodes », mimeo, Télé-Université, Séminaire Thématique en Gestion des Ressources Humaines.

donc essentiellement défensif, et le recours à ce programme est très contracyclique. Le nombre des salariés couverts par ce programme a fortement varié, avec un maximum d'environ 200 000 en 1982 et 1991⁽⁴⁾, et un minimum d'environ 26 000 en 1987. Il ressort des études que 28 % des personnes dont le licenciement a ainsi été provisoirement évité sur les années 1989-1991 ont été finalement licenciées juste à l'expiration du programme de leur entreprise, et 21 % dans les 12 semaines suivantes. Il s'agit donc fondamentalement d'une extension des mécanismes de chômage partiel.

Le Programme d'Aménagement Concerté du Temps de Travail (PACTT) au Québec rappelle les expériences Hansenne réalisées en Belgique. Il fut mis en place en 1984 et arrêté en 1991. Il accordait des aides aux entreprises ainsi qu'aux organismes sans but lucratif qui proposaient de nouvelles formes de partage du travail en développant (et pas seulement en maintenant) l'emploi. Il visait des changements permanents, contrairement au programme canadien de partage du travail qui incitait à des changements temporaires. Les faibles moyens dont il fut doté le rendirent cependant peu attractif : au total, une soixantaine d'entreprises ont signé des protocoles d'entente, la plupart se limitant à des mesures de retraites anticipées.

En 1994, le Gouvernement du Québec a instauré un nouveau programme d'aide à l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT). L'aide offerte dans le cadre de ce programme comporte deux volets. Tout d'abord, une aide technique et financière (50 % du coût à concurrence de 10 000 dollars) pour la réalisation d'études de faisabilité et la conception d'un plan d'ARTT dans l'entreprise. Ensuite, une aide financière à l'exécution du plan d'ARTT, fixée à 4 000 dollars par équivalent temps plein, pouvant atteindre 400 000 dollars par année pour chaque établissement participant, le plan devant prévoir la répartition de cette aide entre employeur ou salarié. Pour l'instant, le succès de ce programme demeure également mitigé. Dix-huit mois après son lancement, une douzaine d'entreprises en ont bénéficié, l'ARTT visant en général à éviter des licenciements. Parmi les diverses mesures d'ARTT, la préretraite est de loin la plus utilisée et, au total, 350 personnes menacées de licenciement auraient pu conserver leur emploi.

Compte tenu des succès limités des programmes PACTT et ARTT, le Gouvernement québécois envisage diverses mesures de redressement visant, entre autre par un financement supplémentaire important, à une plus grande efficacité.

L'aménagement du temps de travail demeure un enjeu dans de nombreuses négociations engagées au Canada et au Québec à l'échelle des syndicats locaux d'entreprises. L'argumentation avancée par les syndicats dans ces négociations ne relève pas seulement de préoccupations liées à l'em-

(4) Et une dépense variant de 10 millions de dollars en 1987 à 160 millions de dollars en 1991.

ploi, mais aussi aux conditions de travail et de vie. Du côté des chefs d'entreprise, l'objectif recherché relève, comme ailleurs, d'une plus grande flexibilité dans la gestion de la main-d'œuvre. Mais les résultats de ces accords collectifs ne paraissent encore guère spectaculaires.

Après avoir connu une baisse assez rapide du début des années soixante jusqu'en 1983 (de 2 026 heures pour l'emploi total et 1 946 pour les salariés en 1962 à 1 731 heures pour l'emploi total et 1 708 pour les salariés en 1983, dans l'ensemble des secteurs), la durée annuelle du travail s'est presque stabilisée, et s'est même légèrement allongée pour les salariés (1 732 heures en 1996 pour l'emploi total et 1 721 pour les salariés). Le niveau de la durée annuelle du travail, qui était identique à celui observé aux États-Unis au début des années soixante-dix, lui est maintenant inférieur d'environ 200 heures pour l'emploi total. Par ailleurs, depuis le début des années quatre-vingt, on constate une augmentation continue du temps partiel (14,4 % de l'emploi total en 1980 et 18,9 en 1996), qui s'observe aussi pour les hommes (6,8 % en 1980 et 10,7 en 1996). Cette progression du travail à temps partiel s'accompagne d'une diminution de la durée du travail des employés concernés, puisque l'on observe une augmentation de la part de ceux qui travaillent moins de 30 heures (16,8 % des emplois en 1983 et 18,9 en 1996).

Finalement, depuis le tournant des années quatre-vingt, la tendance dominante est bien celle d'un fort développement du travail à temps partiel, particulièrement à temps réduit, dans l'ensemble du Canada.

Japon⁽⁵⁾

Parmi les pays les plus industrialisés, le Japon se caractérisait, il y a encore quelques années, par des durées du travail sensiblement plus longues. Compte tenu des performances réalisées par ce pays en termes de commerce extérieur, de fortes pressions étaient venues de l'étranger, du côté américain essentiellement, afin qu'une RTT atténuée le « dumping social » supposé être l'un des déterminants essentiels de la compétitivité japonaise. Ainsi, concernant la RTT, le Japon se singularise par deux aspects. Tout d'abord, les pressions en faveur d'une telle réduction provenaient de l'étranger, puis du gouvernement, avant même que les organisations syndicales ne la revendiquent. Ensuite, le plus difficile, jusqu'à une période récente, semblait être de persuader les salariés japonais de prendre les congés auxquels ils avaient droit. En effet, l'action gouvernementale en faveur d'une RTT a été rendue plus difficile par le fait que les salariés ne prenaient pas la

(5) Nous reprenons ici, en l'actualisant, l'analyse de Y. Hippo (1993) : « Japon : la réduction du temps de travail. Une révolution culturelle inachevée », in *Le temps de travail*, J.-Y. Boulin, G. Cette et D. Taddei (eds), Syros, Collection Futuribles.

totalité de leurs congés et acceptaient d'accomplir des heures supplémentaires non rétribuées. Cette action s'est manifestée sur les dernières années par diverses initiatives :

En 1987, une révision du code du travail (entrée en vigueur en 1988) a été effectuée. Cette révision peut être rapidement résumée comme suit :

- le principe de la semaine des 40 heures est adopté, avec une mise en application progressive (46 heures en 1988, 44 heures en 1991...), et avec des délais et mesures dérogatoires pour certains secteurs et pour les PME (notamment celles de moins de 300 salariés) ;
- le nombre minimum de jours de congés annuels est passé de 6 à 10 pour les entreprises de plus de 300 salariés ;
- il est désormais possible d'établir des contrats de travail spécifiques pour le travail saisonnier et d'appoint, avec une durée maximale plus longue pour les contrats courts.

À la suite de cette révision, ont été publiés un « Plan d'exécution de la réduction du temps de travail » (1988) et une « Proposition de réduction du temps de travail » du ministère du Travail (1989). Les idées proposées par ces publications consistaient à :

- rendre les deux jours de congés hebdomadaires indissociables de la semaine de 40 heures ;
- faire en sorte que les congés soient pris dans leur intégralité ;
- instaurer et généraliser un système de congés longs ;
- réduire le nombre d'heures supplémentaires et augmenter leur taux de sur-rémunération.

L'Agence de Planification Économique a publié une « Proposition pour les Vacances d'Été » (1990) préconisant :

- une réelle incitation pour que les cadres prennent des congés de leur propre initiative ;
- une augmentation des congés ponctuels pour le repos ou pour des circonstances familiales.

Un « Manuel de congés échelonnés » et un « Manuel sur la diminution des heures supplémentaires » ont été rendus publics par le ministère du Travail (1991), avec une reprise des thèmes abordés dans les précédentes publications.

On constate donc que, mise à part la révision du Code du Travail de 1987, l'action gouvernementale est surtout de nature culturelle. Les efforts entrepris pour réduire le temps de travail se heurtent à trois types de difficultés. En premier lieu, si le Gouvernement et les syndicats soulignent la nécessité d'une telle réduction, ils ont en face d'eux une partie du patronat, particulièrement celui des PME, dont la compétitivité repose en partie sur différentes modalités de « dumping social » parmi lesquelles de longues

durées du travail. Ces dirigeants n'acceptent d'envisager de RTT qu'en échange de modalités leur permettant de rendre le travail plus flexible (modulation...). Par ailleurs, le manque de certaines catégories de main-d'œuvre a retardé tout abaissement de la durée du travail qui ne pouvait qu'amplifier cette rareté. Enfin, et ce n'est pas le moindre obstacle, une telle réduction s'est heurté à des spécificités culturelles comme certaines « phobies des congés ou du retour au foyer », sans doute liées à des relations firmes-salariés plus exigeantes qu'ailleurs, manifestant la généralisation d'un certain « entrepreneurisme ».

La durée annuelle du travail a connu deux décrochements à la baisse depuis la fin des années soixante :

- sur les années 1972-1975, elle baisse de plus de 100 heures (passant de 2 228 heures pour l'emploi total et 2 206 pour les salariés⁽⁶⁾ en 1972 à 2 112 pour l'emploi total et 2 064 heures pour les salariés en 1975) ;
- sur la fin des années quatre-vingt et le début des années quatre-vingt-dix d'environ 200 heures (passant de 2 092 pour l'emploi total et 2 111 pour les salariés en 1988 à 1 898 heures pour l'emploi total et 1 904 heures pour les salariés en 1994). Le niveau actuel de la durée annuelle moyenne du travail au Japon serait maintenant comparable à celui observé aux États-Unis, alors qu'il lui était nettement supérieur avant ce second décrochement, qui serait lié à la fois à un développement des périodes de congés payés effectivement pris, à la réduction de la durée hebdomadaire des salariés à temps plein du fait d'une baisse du recours aux heures supplémentaires, et à d'une extension du travail à temps partiel. Ainsi, sur ce dernier aspect, la proportion des salariés à temps partiel serait passée de 15,4 % en 1980, à 16,6 en 1988 et 21,4 % en 1996.

Bien entendu, la première cause évidente du second décrochement de la durée du travail est la stagnation sans précédent qu'a connue l'économie japonaise dans la première partie de notre décennie. Mais, en plus des efforts bien réels du Gouvernement, il faut aussi noter la part croissante des salariés — notamment les plus jeunes —, attirés par un mode de vie « à l'occidentale ». Il est, bien entendu, impossible de faire la part de ces différents facteurs et, en particulier, de savoir quelle part de ce phénomène s'avérera irréversible si une reprise durable de la croissance se manifeste. Il nous paraît néanmoins probable que, dans ce cas, on ne reviendra pas entièrement aux horaires antérieurs.

Allemagne⁽⁷⁾

(6) Il s'agit des salariés d'entreprises de plus de 30 salariés.

La RFA se caractérisait, dans les années cinquante, par des durées du travail relativement longues par rapport aux autres grands pays ouest-européens. Les baisses qui ont suivi ont abouti à un rattrapage au début des années soixante-dix. L'État allemand n'a joué aucun rôle décisionnel et législatif dans les évolutions du temps de travail engagées sur les deux dernières décennies. En Allemagne, en effet, de telles évolutions résultent principalement, comme celles relatives aux salaires, de négociations de branches conduites dans chaque région. Dans ce cadre, les branches de la métallurgie et de l'imprimerie ont toujours joué un rôle moteur dans le processus de réduction conventionnelle de la durée du travail.

Après le premier choc pétrolier, les syndicats se sont mobilisés pour obtenir des diminutions du temps de travail. Face à cette demande, la résistance opposée par les chefs d'entreprise a débouché sur un violent conflit caractérisé par une grève de six semaines, en 1978-1979, dans l'industrie de l'acier, lancée par le puissant syndicat IG Metall, afin de passer au-dessous du seuil de 40 heures hebdomadaires. Ce premier conflit fut un échec syndical.

En 1984, IG Metall a livré une seconde tentative. Après sept semaines de grèves dans la métallurgie (et douze dans l'imprimerie), le conflit s'est achevé par un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail dans la métallurgie (et l'imprimerie).

Au total, les « conventions tarifaires » de 1984, 1987, 1990 et 1994-1995 engagent, dans la métallurgie, l'abaissement par étapes de la durée du travail à 35 heures à l'horizon 1995. Ces accords ont entraîné des innovations dans l'organisation du travail et l'aménagement de sa durée pour de nombreuses entreprises. Les contreparties sont multiples :

- IG Metall s'engage à ne pas reprendre de négociations sur le temps de travail avant l'an 2000 ;
- 18 % des effectifs peuvent travailler jusqu'à 40 heures, sans percevoir d'heures supplémentaires ;
- le temps de travail peut être modulé sur des périodes progressivement (au fur et à mesure des accords) de plus en plus longues (actuellement 12 mois) ;

(7) Nous reprenons ici, en les actualisant (avec l'aide de S. Lehdorff), les analyses de G. Bosch (1993) : « L'évolution de la durée du travail en Allemagne », in *Le temps de travail*, J-Y. Boulin, G. Cette, D. Taddei (eds), Syros, Collection Futuribles ; de G. Bosch et M. Lallement (1993) : « Des compromis sociaux aux pratiques économiques : relations professionnelles, politique salariale et temps de travail en France, en Allemagne de l'Ouest et dans les nouveaux länder », in *Emploi : nouvelles données*, B. Gazier (ed), Economica, Collection Grands Débats ; S. Lehdorff (1995) : « La redistribution de l'emploi en Allemagne », *Futuribles*, n° 195, février ; S. Lehdorff (1997) « Company Policies with Regard to the Reduction of Working Time in (West) Germany », *Document de Travail, Fondation pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail*, Dublin, octobre.

- les modalités précises de RTT doivent faire l'objet d'un accord au niveau de l'entreprise.

La démarche adoptée dans la métallurgie s'est diffusée dans d'autres branches où des accords collectifs ont ainsi prévu des RTT progressives, comme en témoigne l'encadré ci-après.

La réunification allemande a temporairement déplacé les priorités, la recherche d'une parité économique et sociale entre les parties Ouest et Est de l'Allemagne passant en tête. Sur le temps de travail, les différences étaient importantes : sur une base annuelle, la durée conventionnelle était, en moyenne pour 1990, de 1 675 heures à l'Ouest et de 1 955 heures à l'Est. Cet écart était plus faible pour la durée effective du travail (1 573 heures à l'Ouest et 1 645 heures à l'Est), l'absentéisme à l'Est, favorisé par l'impossibilité juridique de tout licenciement, étant relativement plus développé qu'à l'Ouest. Ces écarts se sont sensiblement réduits depuis.

Du point de vue syndical, la réduction des écarts de durée entre l'Ouest et l'Est demeurerait un objectif plus urgent que la prolongation du mouvement de baisse à l'Ouest. Quant au patronat, il a plutôt tenté de remettre en cause, ou du moins de suspendre, le passage à 35 heures, le tout se passant dans un contexte de difficultés croissantes pour le système des négociations de branches, jusque là si performant. Par ailleurs, les Allemands de l'Est aspiraient prioritairement au rapprochement des salaires plutôt qu'à de nouvelles RTT.

Sur les dernières années, la problématique du temps de travail a été infléchie par la dégradation de la situation sur le marché du travail. L'accord signé en mars 1994 dans la métallurgie, tout en maintenant au niveau de la branche le principe d'une durée conventionnelle de 35 heures hebdomadaires dès octobre 1995, généralise l'orientation du célèbre accord *VolksWagen*⁽⁸⁾ en autorisant les entreprises, contre la garantie d'absence de licenciements, à pratiquer des RTT non totalement compensées au-dessous de la durée conventionnelle de 35 heures. Plus récemment, IG Metall n'a pas craint, à contre-courant des discours patronaux et gouvernementaux, d'indiquer qu'il se préparait à discuter les possibilités de mettre en œuvre la semaine de 32 heures, tout en admettant pour la première fois, compte tenu des actuelles insuffisances de la compétitivité allemande, que cette RTT pourrait ne pas être intégralement compensée.

Depuis 1996, le mouvement de RTT collective semble momentanément stoppé, et le débat se focalise principalement sur deux aspects :

(8) contre une garantie de non-licenciements (30 000 emplois sur 130 000 étaient menacés), cet accord (de décembre 1993) a prévu une baisse de la durée hebdomadaire du travail à 28,8 heures, avec une baisse de la rémunération annuelle moyenne d'environ 15 %.

Quelques accords de branche concernant la baisse de la durée hebdomadaire du travail conventionnelle

La durée hebdomadaire du travail conventionnelle était généralement de 40 heures dans ces différentes branches au début des années quatre-vingt.

Dans l'imprimerie, les accords conclus en 1984, 1987 et 1990 prévoient un passage à respectivement 38,5 heures en 1985, 37 heures en 1987 et 35 heures en 1995 ;

Dans le commerce de détail, les accords conclus en 1984 et 1989 prévoient un passage à 38,5 heures en 1985 et 37,5 heures en 1996 ;

Dans le bois de construction, les accords conclus en 1984 et 1995 prévoient un passage à 38,5 heures en 1985 et 35 heures en 1998 ;

Dans la sidérurgie, les accords conclus en 1984, 1989 et 1994 prévoient un passage à respectivement 38 heures en 1985, 37,5 heures en 1991 et 35 heures en 1994 ;

Dans le commerce de gros, l'accord conclu en 1986 prévoit un passage à 38,5 la même année ;

Dans le papier-carton, l'accord conclu en 1986 prévoit un passage à 38,5 heures en 1986 ;

Dans les assurances, l'accord conclu en 1986 prévoit un passage à 38 heures en 1987 ;

Dans la chimie, les accords conclus en 1986 et 1992 prévoient un passage à respectivement 38 heures en 1987 et 37,5 heures en 1993 ;

Dans la fonction publique, l'accord conclu en 1989 prévoit un passage à 39 heures en 1989 et 38,5 heures en 1990 ;

Dans le textile-habillement, les accords conclus en 1989 et 1991 prévoient un passage à respectivement 38 heures puis 37 heures en 1993 ;

Dans le bâtiment et les banques l'accord conclu en 1989 prévoit un passage à 36,5 heures en 1989 ;

Dans l'industrie du bois, l'accord conclu en 1992 prévoit un passage à 35 heures en 1992.

- la RTT comme moyen d'éviter des licenciements, éventuellement au prix d'un sacrifice salarial ;
- la réduction du volume des heures supplémentaires, débat relancé sur initiative syndicale toujours dans le même objectif d'emploi.

La durée annuelle du travail a connu, en Allemagne de l'Ouest, une réduction presque continue depuis le début des années soixante, passant de 2 039 heures pour l'emploi total et 1 952 pour les salariés en 1966 à 1 560 heures pour l'emploi total et 1 508 pour les salariés en 1996. L'extension du temps partiel a contribué, mais faiblement, à cette réduction, le pourcentage de travailleurs concernés passant de 12 % en 1981 à 16,3 % en 1995. Le recours au temps partiel, qui est en Allemagne dans la moyenne des pays développés pour les femmes (33,8 % des emplois en 1995) reste l'un des plus faibles pour les hommes (3,6 %). La durée du travail des emplois à temps partiel est souvent courte, puisque 14,2 % des emplois ont des durées hebdomadaires de moins de 30 heures.

Compte tenu de durées du travail plus longues dans les lander de l'Est, la durée annuelle du travail serait en moyenne sur l'ensemble de l'Allemagne de 1 579 heures pour l'emploi total en 1996, soit 20 heures de plus que sur les seuls lander de l'Ouest.

Belgique⁽⁹⁾

Ce pays a connu, depuis 25 ans une inflation de textes en matière de RTT.

Dès 1975, la semaine de 40 heures était officialisée en Belgique par un accord collectif interprofessionnel. Au début des années quatre-vingt, le processus de réduction du temps de travail a été poursuivi sous diverses formes⁽¹⁰⁾ :

- Accord interprofessionnel de 1981 visant le passage à 38 heures ;
- Arrêté Royal des 5/3/3, en 1983⁽¹¹⁾.

(9) Nous reprenons ici en l'actualisant (avec l'aide de R. Plasman) l'analyse de R. Plasman (1993) : « Belgique : du partage de l'emploi à la flexibilité », in *Le temps de travail*, J-Y. Boulin, G. Cette et D. Taddei (eds), Syros, Collection Futuribles. Cette analyse a été actualisé à partir de D. Meulders et R. Plasman (1997) : « Effects of Special Policies on the Subsidising of the Reduction of Working Time », mimeo, septembre.

(10) Par ailleurs, la réduction du temps de travail a donné lieu à de multiples études proposant des plans globaux, qui ont nourri le débat et éclairé les décisions ultérieures, et parmi lesquelles il faut signaler le « Plan Palasty ». Ce projet proposait de faire tourner les équipements sept jours sur sept, et au minimum douze heures par jour, les journées de travail passant de 8 à 6 heures.

Par la suite, les pouvoirs publics belges ont abandonné l'objectif d'une réduction généralisée du temps de travail et ont multiplié les initiatives visant à flexibiliser le temps de travail. À cet égard, deux types de mesures sont significatives de cette démarche :

- le premier consistait à autoriser⁽¹²⁾ la comptabilisation du temps de travail individuel sur une base annuelle. Il s'agissait de permettre plus de flexibilité dans la gestion de l'activité par des possibilités de modulation de la durée travaillée ;

- le second, qui a donné lieu aux « expériences Hansenne », du nom du Ministre du Travail qui les a instituées, autorisait l'essai de nouveaux modèles d'organisation du travail dans les entreprises. Ces « expériences » devaient être négociées avec les organisations syndicales et recevoir un accord ministériel. Elles devaient également impliquer une embauche. 49 cas seulement ont été recensés jusqu'en 1987, moment où elles ont été remplacées par une loi généralisant cette ouverture expérimentale. Elles ont concerné 15 000 salariés et auraient permis la création de 750 emplois. Elles consistaient généralement en une extension du travail en équipes, surtout en fin de semaine.

La loi du 17 mars 1987 et la Convention Collective de Travail n° 42 qui en découle « banalisent » les expériences Hansenne. Les nouveaux régimes de travail peuvent donc déroger à plusieurs dispositions du Code du Travail (interdiction du travail dominical, de jours fériés ou de nuit, durée journalière de travail...). Les conditions de telles dérogations sont que les travailleurs concernés doivent être sous contrat à durée indéterminée, volontaires (sauf si toute une division de l'entreprise accepte le nouveau régime), et que le nouveau régime ait un effet positif sur l'emploi (création ou préservation). La convention n° 42 prévoit qu'un accord de branche en commission paritaire est nécessaire avant qu'un accord d'entreprise soit envisagé. Un nombre restreint de conventions ont été recensées. En général, elles constituent, par l'extension du travail en équipes ou des formes de modulation, une réponse à des variations temporaires d'activité, mais elles n'impliquent pas de réduction du temps de travail.

Depuis 1993, dans le cadre du « Plan global pour l'emploi, la compétitivité et la Sécurité sociale » le Gouvernement a pris des mesures incitatives à la redistribution de l'emploi. Il s'agit de « Plans d'entreprise pour la redistribution de l'Emploi » pris en application de l'Arrêté Royal du 24 décembre 1993. Ce dernier propose une réduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale pour chaque poste de travail supplémentaire (à concurrence de 37 500 FB par trimestre) créé consécutivement à la mise en œuvre de l'une des mesures suivantes :

(11) Par ce texte, le Gouvernement belge définissait le cadre et le contenu des négociations à venir en 1983-1984 : les augmentations de salaires devaient être limitées à 3 % afin de mettre en œuvre une RTT de 5 % devant permettre une embauche de 3 %.

(12) Par l'Arrêté Royal 225, de décembre 1983.

- la RTT collective à proprement parler ;
- la réduction des heures supplémentaires ;
- le temps partiel volontaire ;
- le travail en équipes ;
- les horaires flexibles ;
- le passage à la semaine de quatre jours ;
- l'assouplissement du droit pré-existant à l'interruption de carrière ;
- mise en œuvre d'une pré-retraite progressive.

Au 30 juin 1996, 558 plans d'entreprise avaient été conclus, comportant l'engagement de 4 848 embauches nettes.

En décembre 1994, les partenaires sociaux ont signé un accord interprofessionnel, confirmé par l'Arrêté Royal du 27 janvier 1995, visant à introduire dans les conventions collectives de branches au moins l'une des mesures précédentes, ou un développement des retraites anticipées. Par la suite, dans le cadre de ces accords, le Gouvernement a proposé une réduction des cotisations patronales de Sécurité sociale, en 1997 et 1998 (Arrêté Royal du 24 février 1997). Pour les années 1997-1998, 85 accords sectoriels en faveur de l'emploi ont été conclus, concernant un peu plus de 70 % des salariés du privé.

Dans les deux cas (Plan Global de 1993 et accord interprofessionnel de 1994), les mesures relatives à la réduction de la durée collective du travail auraient été peu nombreuses. Par contre, les mesures relatives à l'interruption de carrière, tout d'abord mises en œuvre dans le secteur public, puis étendues au secteur privé, ont connu plus de succès. Régulé à la fois par un accord national interprofessionnel et des accords de branches, le droit à interruption de carrière permet au salarié de suspendre complètement ou partiellement sa carrière, pour une période ne pouvant excéder 5 ans, tout en gardant ses droits à la Sécurité sociale. Le salarié perçoit une indemnité versée par l'État variant entre 11 000 à 15 000 FB (pour un salarié antérieurement à temps plein) selon le nombre d'enfants. Cette mesure étant conçue comme un moyen de redistribuer l'emploi, l'État conditionne l'aide au salarié à une embauche compensatrice, par l'entreprise concernée, d'un chômeur précédemment indemnisé, l'entreprise bénéficiant de son côté d'un allègement de charges sociales sur ce nouvel embauché.

De plus, l'État s'est engagé à mener la même politique dans le secteur public et tout un dispositif de suivi et d'évaluation a été prévu. Il s'agit principalement d'une incitation au développement de la semaine de quatre jours et de la pré-retraite progressive dans la fonction publique. Il s'agit d'un droit généralisé à la semaine de quatre jours, qui donne lieu à des embauches compensatoires. La perte de salaire est proportionnelle à la RTT (20 %), mais partiellement compensée par une prime de 3 250 FB par mois qui permet aux agents des catégories quatre, trois et deux de garder environ

90 % de leur revenu initial. L'engagement à passer à la semaine de quatre jours doit être d'un an au minimum du côté du salarié, avec, de la part de l'État, une garantie de retour au temps plein, et un maintien de tous les droits (augmentations, pensions, promotions). Pour les cadres, la prise en compte de l'intérêt du service peut hypothéquer ce droit.

Plus récemment (1^{er} janvier 1997), le Gouvernement a mis en place le Plan Vande Lanotte qui ne concerne que les entreprises en difficulté ou en restructuration. Sous réserve de la conclusion d'une convention collective spécifique (ce qui revient à réserver la mesure aux grandes entreprises) prévoyant une réduction de la durée du travail, l'État octroie une baisse des cotisations patronales de Sécurité sociale, forfaitaire par salarié, maximale durant deux ans puis dégressive les deux années suivantes. Cette réduction n'est accordée que si la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 36 heures, et atteint son point culminant pour 32 heures hebdomadaires, elle peut alors avoisiner 100 000 FB par salarié et par an. Pour que l'employeur bénéficie de cette aide, la convention collective doit également prévoir que l'entreprise verse une somme compensatrice aux salariés concernés. En septembre 1997, le Gouvernement a étendu à titre expérimental ce dispositif à 20 entreprises de plus de 50 travailleurs qui ne sont pas en difficulté ou restructuration.

La RTT est en partie liée, en Belgique, à l'extension du temps partiel qui concernait (en définition nationale) 8 % de l'emploi total en 1983 et 14 % en 1996, le pourcentage d'emploi de moins de 30 heures hebdomadaires passant de 9,7 à 14,6 % sur la même période⁽¹³⁾. Comme en Allemagne, le recours au temps partiel est dans la moyenne des pays industrialisés pour les femmes (30,5 % des emplois en 1996), mais bien inférieure pour les hommes (3 % en 1996).

Danemark⁽¹⁴⁾

La durée conventionnelle (de référence) hebdomadaire du travail, fixée à 48 heures en 1919 par accord interprofessionnel entre l'organisation patronale DA et la confédération syndicale LO, a été progressivement abaissée à 40 heures entre 1958 et 1974, par une succession d'accords toujours conclus à cet échelon. Il faudra ensuite attendre 1985 pour enregistrer une nouvelle baisse de cette durée collective (de 40 à 39 heures avec effectivité

(13) L'extension du temps partiel durant les années quatre-vingt a été largement encouragée par les pouvoirs publics via un financement partiel public de la perte de rémunération des salariés passant à temps partiel.

(14) Nous reprenons ici les analyses de J-Y. Boulin (1992) : « Le modèle danois d'organisation du temps confronté à la réduction de la durée du travail », *mimeo, IRIS-Travail et Société*, octobre, et de D. Andersen, A. Appeldorn et H. Weise (1996) : « Evaluation of the Danish Leave Schemes », *mimeo, The Danish Institute for Social Research*, août.

au 1^{er} décembre 1986), cette fois-ci — fait exceptionnel dans ce pays — à l'initiative du Gouvernement qui était intervenu dans les négociations entre partenaires sociaux en 1985 afin de limiter les augmentations de salaires. En 1987, patronat et syndicats ont repris leur autonomie sur la question du temps de travail et ont conclu des accords de branches, d'abord dans la métallurgie et le secteur public, puis par diffusion à l'ensemble des autres activités. Ces négociations ont programmé une baisse de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail de 39 à 37 heures avec effectivité au 1^{er} septembre 1990. Depuis cette date, la durée conventionnelle du travail n'a pas évolué et les négociations (biennales comme en Allemagne) portent essentiellement sur la flexibilité du temps de travail. En effet, toutes ces réductions du temps de travail ont été opérées en maintenant une organisation des horaires très rigide concernant par exemple l'intervalle quotidien dans lequel doit prendre place la journée de travail. Les règles en sont fixées à l'échelon des branches et définissent une notion, peu connue ailleurs, qui est celle d'horaire quotidien normal du travail. Celle-ci postule que toute heure effectuée en dehors de cet intervalle normal donne lieu à un surcoût horaire défini pour chaque branche. De même, les heures supplémentaires, dont il est précisé que leur usage doit être limité au strict nécessaire, donnent lieu à des surcoûts horaires forfaitaires qui croissent au fur et à mesure que l'on s'écarte de l'horaire normal. Ce sont ces dispositions ainsi que la question de l'annualisation, dont l'objet est de les faire voler en éclats, qui constituent, depuis 1990, le contenu des négociations sur le temps de travail.

Une autre spécificité danoise doit être soulignée : alors même que le taux de chômage se situait dans la moyenne européenne (entre 9 et 10 %) au milieu des années quatre-vingt, la diminution du temps de travail hebdomadaire de trois heures mise en œuvre durant ces mêmes années n'a pas été motivée de façon centrale par la diminution du chômage. L'objectif essentiel de cette RTT était de libérer du temps pour les ménages afin qu'ils puissent consacrer ce temps à l'éducation de leurs enfants. En revanche, la problématique du partage du travail a été au cœur de plusieurs expérimentations locales, notamment le système de rotation des emplois initié par les éboueurs de AARHUS, consistant pour ceux-ci à travailler 3 semaines et à entrer en chômage (avec les indemnités afférentes) la 4^e semaine durant laquelle ils étaient remplacés par des chômeurs. Ces expérimentations, très populaires au Danemark et objet de nombreuses controverses, ont inspiré la loi de janvier 1994 sur les congés longs (dite loi de réforme du marché du travail). Ce dispositif autorise tout actif danois à partir en congé parental, éducation et sabbatique (ce dernier étant réservé aux seuls salariés) durant une période maximale d'une année. Ces congés sont rémunérés sur la base de l'indemnisation du chômage, dont les bénéficiaires perçoivent l'intégralité lorsqu'ils sont en congé de formation, et 80 % dans les deux autres cas. Lorsqu'ils concernent un salarié (les chômeurs ont également droit aux congés parental et formation), ces retraits temporaires du marché du travail

donnent lieu à son remplacement par un chômeur. Une évaluation de ce dispositif montre qu'il a été très populaire puisqu'en avril 1996, 148 000 personnes avaient bénéficié du congé parental, 147 000 du congé formation et 16 000 du congé sabbatique. Dans environ 70 % des cas, le salarié en congé long a été remplacé par un chômeur.

Ce dispositif constitue une synthèse entre une approche en termes de marché du travail (accroître la redistribution de l'emploi entre *insiders* et chômeurs ; améliorer les compétences des salariés) et une approche plus traditionnellement scandinave (améliorer la qualité de vie des individus).

Le travail à temps partiel a, comme en Suède, connu une forte expansion dans les années soixante et soixante-dix (14 % en 1967, 21,4 en 1976), pour culminer durant la seconde moitié des années quatre-vingt à environ ¼ de la population active (23,7 % en 1988). Depuis cette date, on observe une baisse de la proportion des salariés à temps partiel (21,5 % en 1996), mouvement dû avant tout à la baisse de la part des femmes travaillant à temps partiel (46,5 % en 1981, 34,5 en 1996) tandis que celle des hommes doublait durant la même période (5,6 % en 1981, 10,8 % en 1996). On observera que cette chute est essentiellement imputable à la diminution de la proportion des salariés travaillant moins de 30 heures par semaine, qui passe de 19,2 % en 1983 à 16,5 % en 1996, mouvement d'ensemble qui résulte d'une évolution inverse pour les hommes et les femmes. Ainsi, la part des hommes travaillant moins de 30 heures par semaine passe de 6,5 à 10,2 % durant cette période, tandis que celle des femmes passe de 34,5 à 24,2 %. La durée hebdomadaire habituelle du travail sur la période récente serait en moyenne, d'après les enquêtes européennes sur « les forces de travail de la Communauté européenne » sensiblement supérieure à la durée conventionnelle (38,9 heures en 1995, contre 37 heures), ce qui suggère un recours massif aux heures supplémentaires. Ce constat amène à s'interroger sur les résultats effectifs de la baisse de la durée conventionnelle de la période 1987-1990.

Pays-Bas⁽¹⁵⁾

Les Pays-Bas ont connu, depuis le début des années quatre-vingt, une RTT d'environ 10 % qui a fait passer la durée moyenne annuelle de 1 550 heures à moins de 1 380 heures. Ce résultat est dû à une articulation originale dans le temps entre RTT collective et temps partiel choisi.

Ainsi, l'accord interprofessionnel conclu aux Pays-Bas en 1982, au sein de la Fondation du Travail⁽¹⁶⁾, a généralisé la semaine de 38 heures pour les

(15) Nous reprenons ici très largement les développements de J-Y. Boulin et G. Cette (1997) : « Réduire la durée du travail : l'exemple des Pays-Bas », *Futuribles*, n° 222, juillet-août.

salariés à temps plein dans toutes les branches d'activité, le mouvement se prolongeant jusqu'à la semaine de 36 heures dans certaines branches d'activité et grandes entreprises couvrant environ 15 % des salariés néerlandais.

Puis, à partir de 1985, la RTT a plutôt pris la forme d'une extension du temps partiel, le plus souvent choisi, sans incitation financière des Pouvoirs Publics, mais plutôt grâce à la volonté continûment affirmée de tous les partenaires sociaux. L'ensemble des partenaires sociaux ainsi que le Gouvernement s'attachent au développement du travail à temps partiel considéré à la fois comme un moyen de combattre le chômage, d'augmenter la flexibilité du travail dans les entreprises et de permettre aux salariés une meilleure conciliation entre travail et hors travail (Recommandation de la Fondation du Travail en 1989 et 1993, et du Conseil Économique et Social en 1993). Ce développement du temps partiel voulu par l'ensemble des partenaires sociaux fait l'objet d'une régulation qui tend à en supprimer le caractère discriminant. Ainsi l'accord interprofessionnel de 1993, également conclu au sein de la Fondation du Travail entre organisations patronales et syndicales, constitue le temps partiel en droit (l'employeur ne peut refuser une demande de passage à temps partiel que si cela met en danger la santé de l'entreprise) et abolit les différences de traitement entre temps plein et temps partiel. Cet accord recommande la conclusion de conventions de branches (80 % des branches ont conclu des accords en ce sens) incluant l'idée que les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel soient rémunérées au même taux que celles effectuées par les temps plein et prévoyant des conditions de réversibilité temps partiels-temps plein.

Il en résulte qu'en 1995, plus de 37 % des salariés hollandais travaillent à temps partiel⁽¹⁷⁾. Bien sûr, le temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes, mais il serait faux de penser que ces derniers demeurent à l'écart de ce mode de travail : en 1995, plus de 16 % d'entre eux travaillent à temps partiel aux Pays-Bas (contre seulement 5 % en France).

Enfin, depuis 1995, on observe une tendance à la reprise du mouvement de RTT collective : le secteur bancaire a conclu un accord relatif à la semaine de 36 heures, les Postes néerlandaises (KPN) sur la semaine de 37 heures, la chaîne de magasins KBB vient de passer à 35 heures, et les sociétés d'Assurance Maladie ont signé des accords réduisant la durée à 34 heures. La fonction publique et une partie du secteur social sont égale-

(16) Instance paritaire réunissant les Confédérations Syndicales de salariés et d'employeurs.

(17) Compte tenu d'écarts dans les définitions du temps partiel, ces comparaisons doivent être faites avec prudence. À la différence de la France qui donne une définition stricte du temps partiel (durée du travail égale ou inférieure à 4/5 de la durée légale ou conventionnelle), l'acception néerlandaise est plus extensive dans la mesure où tout salarié effectuant une durée inférieure à la durée conventionnelle de branche est considéré comme étant à temps partiel. Reste que le développement du temps partiel aux Pays-Bas concerne avant tout les emplois entre 20 et 34 heures hebdomadaires (augmentation de 42 % en 1988 et 1995) et ceux inférieurs à 12 heures (augmentation de 22 % sur la même période).

ment engagés dans ce mouvement de RTT collective.

Il convient de souligner le rôle qu'a pu avoir l'État aux Pays-Bas afin d'encadrer les évolutions. Généralement peu soucieux de légiférer sur le temps de travail (la dernière loi datait de 1919), le Gouvernement néerlandais, constatant l'extension de la flexibilité, a estimé nécessaire de poser des limites dans un objectif de cohésion sociale et d'une conciliation entre les objectifs des employeurs en matière de flexibilité et les aspirations des salariés. C'est ainsi qu'il convient d'appréhender la nouvelle loi sur le temps de travail qui a pris effet à partir de janvier 1996. Celle-ci fixe un double cadre à la flexibilité du temps de travail. Le premier impose des limites applicables à toutes les entreprises (cadre standard) en termes de

Réduction du temps de travail et baisse du chômage : quelques leçons de l'exemple hollandais

De son point haut de 1983 à l'époque actuelle, le taux de chômage est passé, aux Pays-Bas, de 12 % à environ 6 %.

Tout d'abord (et contrairement à ce qui a pu être observé au Royaume-Uni), ce n'est pas grâce à un dynamisme ralenti de la population active que les Pays-Bas bénéficient d'un taux de chômage réduit, bien au contraire. C'est par des créations d'emplois importantes que ce pays a réalisé cette performance⁽¹⁾. Pour autant, il faut souligner que la forte progression de la population active et de l'emploi contribue à compenser une situation très atypique des Pays-Bas, où les taux de participation et d'emploi étaient, au début des années quatre-vingt, très inférieurs à ceux de ses principaux partenaires économiques européens. Le rattrapage est désormais en bonne partie réalisé, puisque le taux d'emploi de la population âgée de 25 à 64 ans était en 1995 de 66,6 % aux Pays-Bas contre 67,9 en France et en Allemagne et 65,4 % dans l'ensemble de l'Union européenne. L'évolution la plus spectaculaire a concerné les femmes, dont le taux d'activité a progressé de 36,7 % en 1980 à 49 en 1995. Les fortes créations d'emplois aux Pays-Bas s'expliquent par deux facteurs. Tout d'abord, de faibles gains de productivité par tête, du fait bien sûr,

(1) Certains objectent parfois que le nombre de personnes bénéficiant d'un statut d'invalidité et retirés de la population active aurait fortement augmenté aux Pays-Bas, ce qui contribuerait à y expliquer la baisse du taux de chômage. En fait, si une telle augmentation rapide s'observe bien sur la décennie soixante-dix (le nombre d'invalides passe de 193 000 en 1970 à 608 000 en 1980), cette progression est ralentie ensuite (698 000 en 1985 et 789 000 en 1994). *Source : OCDE, Études Économiques, Pays-Bas, 1996.*

principalement, de la RTT, et d'une croissance assez rapide.

Les constats qui précèdent semblent confirmer que la RTT peut être favorable à l'emploi, mais aussi qu'elle n'est pas inévitablement une politique malthusienne consistant à partager moins de croissance entre plus de personnes : aux Pays-Bas, elle a été compatible avec une croissance soutenue.

L'orientation favorable de la croissance des Pays-Bas s'explique grandement par un effort de modération salariale continu depuis la fin des années soixante-dix⁽²⁾. Cela signifie que, sur les quinze dernières années, la société hollandaise aurait « arbitré » pour davantage d'emplois par la RTT collective et individuelle, sans dégrader les comptes des entreprises grâce à une grande modération salariale. L'arbitrage favorable à l'emploi de la société hollandaise n'a pas « été imposé d'en haut » : il a été choisi, voulu et défendu par l'ensemble des acteurs sociaux, syndicats de salariés, syndicats de Chefs d'entreprise et Pouvoirs publics. Cette volonté toujours maintenue a permis de défendre un tel arbitrage sur longue période, en renouvelant pour cela, quand besoin était, les formes mêmes de la RTT qui a successivement articulé des réductions d'horaires collectifs et individuels.

« L'exemple » hollandais montre bien que la RTT peut constituer un moyen efficace de combattre le chômage, et qu'elle peut pour cela prendre tant la forme de réduction des horaires travaillés à temps plein qu'une extension du temps partiel. Mais pour être efficace, elle ne doit pas dégrader *structurellement* les comptes des entreprises, ce qui signifie qu'elle doit s'accompagner d'une modération salariale continue⁽³⁾. On peut d'ailleurs remarquer que le taux de marge des entreprises a globalement connu une évolution assez proche aux Pays-Bas qu'en France, sur les deux dernières décennies.

(2) Par ailleurs, certains éléments de flexibilisation du marché du travail, comme le recours facilité à l'intérim et aux CDD, ont peut-être aidé cette amélioration, mais ici encore, les Pays-Bas n'ont fait que se rapprocher de certains de leurs partenaires comme la France, dont ils étaient très éloignés.

(3) Certains attribuent d'ailleurs à la modération salariale et à la flexibilisation du marché du travail la performance économique des Pays-Bas, « oubliant » que cette modération a eu comme contrepartie pour les salariés l'amélioration de la qualité de vie que constitue la RTT. Voir par exemple, L. Bovenberg (1997) : « Employment in Europe: What Can we Learn From the Dutch Model? », *mimeo, Central Planning Bureau*.

durées maximales autorisées (quotidiennes et hebdomadaires) ainsi que sur le travail du dimanche. Le second fixe des limites plus larges mais atteignables uniquement en cas d'accord avec les représentants du personnel. Prenant acte de la flexibilité, cet accord lui fixe donc des limites considérées comme socialement acceptables.

Depuis 1970, la durée annuelle moyenne du travail des salariés a continuellement diminué aux Pays-Bas, pour passer de 1 830 heures en 1970 à 1 372 heures en 1996. Cette réduction du temps de travail moyen est en partie liée à l'extension du temps partiel, le pourcentage des effectifs concernés passant de 21 % en 1983 (18,5 % des effectifs travaillant moins de 30 heures hebdomadaires) à 36,5 % en 1996 (29,3 % des effectifs travaillant moins de 30 heures hebdomadaires). Si, comme dans d'autres pays européens, cette extension du temps partiel concerne surtout les femmes (49,7 % des effectifs en 1983 et 66,1 % en 1996), elle s'observe aussi pour les hommes (6,8 % des effectifs en 1983 et 16,1 % en 1996).

Royaume-Uni⁽¹⁸⁾

Le Royaume-Uni se caractérise par l'absence de toute législation sur la durée du travail, y compris en ce qui concerne les durées maximales du travail. De ce fait, c'est un des seuls pays européens où la Directive européenne de 1993 sur la durée du travail⁽¹⁹⁾ est réellement contraignante. En effet, en 1994, parmi les salariés à temps plein, plus d'un quart des hommes et un peu moins de 10 % des femmes travaillaient, en Grande-Bretagne, habituellement plus de 48 heures par semaine, ces proportions étant les plus élevées sur l'ensemble des pays de l'Union Européenne. De même, environ 10 % des salariés ne bénéficiaient d'aucun congés payés et 18 % bénéficiaient de moins de trois semaines de congés payés. Ces raisons ont poussé le précédent Gouvernement à s'opposer à l'application de cette directive européenne, allant même jusqu'à faire appel devant la Cour de Justice européenne, tandis que l'actuel Gouvernement s'est engagé à l'appliquer.

(18) Nous reprenons ici des éléments d'analyse de M. Smith, C. Fagan et J. Rubery (1997) : « Working Time Regulation and Labour Market Transitions in the UK », *mimeo*, European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UMIST, UK, et de P. Blyton (1993) : *L'évolution du temps de travail en Grande-Bretagne : la victoire des syndicats de la mécanique*, J.-Y. Boulin, G. Cette, D. Taddei (eds), Syros, Collection Futuribles.

(19) Cette directive (93/104/EC) instaurait (avec l'année 2003 comme date limite d'application) :

- une durée hebdomadaire du travail maximum de 48 heures ;
- un minimum de trois semaines de congés payés annuels (quatre à partir de 1999) ;
- l'obligation de pauses pour toute séquence de travail dépassant six heures ;
- un jour de repos minimum par période de sept jours travaillés ;
- une période de onze heures de repos par période de vingt-quatre heures ;
- une durée journalière moyenne de travail ne dépassant pas huit heures pour le travail de nuit.

Bien sûr, comme d'autres pays européens, la Grande-Bretagne a connu un mouvement de réduction de la durée conventionnelle (mais non effective, du fait du recours aux heures supplémentaires) résultant d'accords de branches et d'entreprises. Dès la fin des années soixante, une majorité des salariés bénéficiaient conventionnellement d'une durée du travail hebdomadaire de 40 heures. Ralenti durant les années soixante-dix ce mouvement de RTT a ensuite repris. Ainsi, en 1979, plus d'un million et demi de travailleurs participaient à des grèves qui aboutirent, en 1981, à un passage de la durée hebdomadaire de 40 à 39 heures et à l'obtention de la cinquième semaine de congés pour les travailleurs de la mécanique. Au début des années quatre-vingt, la semaine conventionnelle inférieure à 40 heures de travail hebdomadaire s'est diffusée pour les ouvriers d'autres activités. Puis cette diffusion s'est arrêté au milieu des années quatre-vingt. À partir de la mi-1989, après de longues et vaines négociations de branche, le secteur de la mécanique a connu un nouveau conflit sur le même thème. Les grèves, parfois très longues qui furent alors engagées, débouchèrent sur la signature de nombreux accords d'entreprises réduisant à 37,5 heures la durée du travail. Les contreparties à la RTT concédées par les syndicats consistèrent souvent en une réduction (parfois importante) des temps de pause, une extension du travail en équipes, un échelonnement des repas, un développement des horaires variables et de l'annualisation des horaires. La généralisation des accords à d'autres secteurs est depuis restée limitée, sans doute en liaison avec l'affaiblissement syndical (assez différent d'une branche à l'autre). Les 35 heures hebdomadaires demeurent cependant un objectif syndical proclamé.

Trois aspects méritent d'être soulignés concernant la durée du travail au Royaume-Uni :

- les durées du travail conventionnelles des salariés ouvriers sont sensiblement plus longues que celles des autres salariés (deux heures en moyenne). C'est la une des résultantes de la structuration par métiers du syndicalisme britannique ;
- il n'y a pas de limite réglementaire au recours aux heures supplémentaires. Dans la pratique, ce recours est important (45 % des salariés travaillaient plus de 45 heures par semaine en 1994), notamment en raison de la faiblesse des salaires horaires ;
- le Royaume-Uni est l'un des pays européens où le temps partiel est traditionnellement le plus développé (24 % des effectifs en 1995). Après les Pays-Bas, ce pays est celui où la proportion de femmes travaillant à temps partiel est la plus élevée (44,2 % des effectifs féminins en 1995). La situation des travailleurs à temps partiel a été améliorée en 1992 par un abaissement réglementaire du seuil (qui est passé de 16 heures à huit heures hebdomadaires) en dessous duquel le salarié ne bénéficie d'aucune protection sociale ni de protection contre les licenciements.

La durée annuelle moyenne du travail des salariés a baissé continûment

de 1971 à 1983, passant de 1 945 à 1 719 heures. Depuis, elle connaît de fortes fluctuations autour d'un niveau à peu près stable, et elle serait de 1 732 heures en 1996. Depuis 1983, le recours au temps partiel progresse pour passer de 18,9 % des effectifs (dont 18,4 % pour les moins de 30 heures hebdomadaires) en 1983 à 24,0 % (dont 22,2 % pour les moins de 30 heures hebdomadaires) en 1995.

Suède⁽²⁰⁾

Depuis toujours, la problématique de la RTT a été posée dans ce pays dans des termes totalement différents de ceux rencontrés dans la plupart des grands pays d'Europe. Certes, le mouvement ouvrier (parti et syndicat), important dans ce pays, a réussi une stratégie de RTT telle que la Suède a eu constamment une durée annuelle du travail substantiellement plus basse que celle de n'importe quel autre pays développé. Mais la justification qui en était donnée ne tenait, en aucune façon, au souci de l'emploi, mais à la volonté prioritaire d'améliorer les conditions de vie et de travail. Le plein emploi étant préservé par la politique macroéconomique, une politique de l'emploi toujours active et un exceptionnel consensus au sommet entre la puissante Confédération Générale du Travail (LO) et son homologue patronal (SAF), toute espèce de causalité entre temps de travail et emploi était même le plus souvent récusee par les responsables suédois, dans toutes les instances internationales.

Pendant longtemps, la RTT collective y a joué un rôle majeur, comme d'autres pays, par la voie législative et le canal d'accords interprofessionnels. C'est ainsi que, pour ne pas remonter plus loin, cette démarche déboucha sur une loi de 1973 abaissant à 40 heures la durée légale du travail hebdomadaire, et que dès 1978, la cinquième semaine de congés payés fut accordée. Notons également que cette législation sur le temps de travail est particulièrement souple et permet de négocier et d'aménager, par accords de branches, le cadre institutionnel qui fixe la durée légale, le nombre maximum d'heures supplémentaires... et que cela ne risque guère de déboucher sur des dérégulations, compte tenu de la puissance syndicale (encore aujourd'hui quelques 85 % de syndiqués).

Mais, dès la fin des années soixante, une deuxième originalité est apparue, beaucoup plus importante à nos yeux, avec la volonté collective de promouvoir les RTT individuelles, qui, dans la culture suédoise, ne peuvent

(20) Nous reprenons ici, en l'actualisant (avec l'aide de D. Anxo) l'analyse de D. Anxo (1993) : « Temps de travail : l'expérience suédoise », in *Le temps de travail*, J-Y. Boulin, G. Cette, D. Taddei eds., Syros, Collection Futuribles, actualisé à partir de D. Anxo et S. Lunström (1997) : « Company Policies with Regard to the Reduction of Working Time in Sweden », *Document de Travail, Fondation pour l'Amélioration des conditions de Vie et de Travail*, Dublin, octobre.

être que le résultat du choix des intéressés et non d'une contrainte extérieure. Au demeurant la forte implantation syndicale en garantissait le caractère choisi.

C'est ainsi que le travail à temps partiel a connu une forte croissance, dès les années soixante. Plus original, en 1974, les congés parentaux ont remplacé les congés de maternité, pour connaître un développement exceptionnel : ils sont actuellement de quinze mois avec une garantie d'emploi, assurent, pendant douze mois, une rémunération égale à 80 % du salaire précédent, et font l'objet d'une garantie de ressources durant les trois mois suivants. De même, les salariés se sont vus accorder la possibilité d'interrompre leur activité professionnelle, tout en préservant leur emploi, à des fins de formation qualifiante. Enfin, la loi de 1976 sur les retraites a introduit la possibilité de prendre sa retraite à temps partiel, durant les cinq dernières années de vie professionnelle.

Au total, les Suédois bénéficient de possibilités incomparables de gérer leur durée du travail personnelle sur l'ensemble de leur cycle de vie.

C'est la volonté collective d'augmenter le nombre de femmes sur le marché du travail qui, dès le début, a joué un rôle décisif. Sans doute, cet objectif trouvait-il une justification économique, dans un pays qui, jusqu'à la fin des années quatre-vingt, restait proche de la pénurie de main-d'œuvre, et qui connaissait par ailleurs une forte extension du secteur public. Mais, la raison essentielle était ailleurs, dans le choix de société d'aller vers une véritable égalité entre femmes et hommes, y compris dans la vie professionnelle.

À partir du début des années quatre-vingt, la durée moyenne du travail a connu une tendance à l'allongement, en partie liée à une légère régression du travail à temps partiel, mais aussi à l'allongement de la durée du travail des salariés à temps partiel. Ceci permettait, dans un contexte de plein emploi maintenu, à un nombre grandissant de femmes de poursuivre leur intégration dans le monde du travail. Avec la brutale aggravation de la situation de l'emploi, au tournant de la décennie, cette augmentation de la durée moyenne s'est poursuivie de façon apparemment paradoxale. En fait, celle-ci est surtout due désormais, au développement des heures supplémentaires et à l'allongement de la durée du travail des salarié(e)s à temps partiel : devant la dégradation de la situation autour d'elles (leur conjoint...), les Suédoises ont voulu augmenter leurs revenus et choisi de se rapprocher des horaires du travail à temps plein. Ce phénomène, qu'on retrouve également aux Pays-Bas, dans la période récente, est bien la meilleure démonstration empirique du caractère majoritairement choisi du temps partiel dans ces pays. Toujours est-il que le travail à temps partiel concerne un quart des emplois, dont 40 % pour les femmes et près de 10 % pour les hommes, le double de la France à titre de comparaison.

Dans ce contexte devenu beaucoup plus difficile, la Suède conserve cependant la durée du travail la plus basse, derrière la Norvège parmi les

principaux pays développés. Les changements principalement envisagés visent surtout à négocier une plus grande souplesse dans la gestion des horaires de travail (passant éventuellement par une annualisation des horaires), pour essayer de concilier les préférences individuelles, défendues par une forte implantation syndicale, et les exigences des entreprises en matière de variations, saisonnières ou autres, de la production. Quant à la RTT collective, certains acteurs commencent à se demander si, après tout, elle ne pourrait pas être efficace pour l'emploi en cas de persistance d'un chômage de masse. À l'automne 1997, le Ministre du Travail envisageait d'abaisser la durée hebdomadaire légale du travail (actuellement de 40 heures), à 37,5 heures en l'an 2000 et 35 heures au milieu de la prochaine décennie, si les partenaires sociaux ne parvenaient pas à un accord en ce domaine.

Après avoir continûment baissé sur les décennies soixante et soixante-dix (de 1 802 heures en 1960 à 1 431 en 1981), la durée annuelle moyenne s'est ensuite presque aussi continûment allongée (1 554 heures en 1996). Comme nous l'avons déjà indiqué, cet allongement est en partie lié à une légère régression du recours au temps partiel (qui concernait 24,7 % de l'emploi total en 1981 et 23,6 en 1996). Cette diminution est spécifiquement féminine, et le recours au temps partiel progresse pour les hommes (46,3 % de l'emploi féminin et 6,2 de l'emploi masculin en 1981, et 39 % de l'emploi féminin et 9,3 de l'emploi masculin en 1996).

Résumé

Dominique Taddei rappelle tout d'abord que la réduction du temps de travail est un processus universel et plus que séculaire. La durée du travail (mesurée en nombre d'heures effectuées par an) s'est réduite environ de moitié en un siècle. Cette réduction du temps de travail a été obtenue le plus souvent contre le gré des employeurs, par l'action syndicale, par l'intervention des pouvoirs publics ou par les deux à la fois. La réduction collective du temps de travail s'est effectuée en général sans perte de salaires, les gains de productivité permettant à la fois son financement et celui d'une progression quasi continue du pouvoir d'achat.

Le processus de réduction de temps de travail, mesuré par la durée de travail hebdomadaire, se poursuit actuellement en Europe ; de 1983 à 1995, le nombre d'heures travaillées par personne et par semaine a baissé d'une heure et demie pour atteindre 38,5 heures en 1995. Ce processus résulte à la fois de la part croissante qu'occupent les services dans l'économie, de l'augmentation du temps partiel lié notamment à l'accroissement de la part des emplois féminins, et de la baisse de l'horaire collectif qui découle en partie du ralentissement de l'activité économique — baisse du recours aux heures supplémentaires et développement du chômage partiel. Dans certains pays, (par exemple les Pays-Bas et le Danemark), la réduction de la durée collective du travail est venue d'une volonté politique relayée par un consensus social, au niveau interprofessionnel et des branches, tandis que dans d'autres (par exemple l'Allemagne), elle résulte d'une épreuve de force ponctuée de grèves.

Les réductions de temps de travail offensives — qui s'accompagnent d'une augmentation de l'emploi — vont généralement de pair avec un maintien, voire une augmentation des salaires, alors que les réductions défensi-

ves — qui évitent des réductions d'emplois — sont souvent associées à une perte de salaire et constituent en fait un partage du travail.

Toutes les entreprises, qu'elles soient grandes, moyennes, petites ou très petites contribuent sous une forme ou une autre à un mouvement de réduction du temps de travail.

Les études menées à partir de cas d'entreprises sur les expériences récentes de réduction de temps de travail en Europe montrent que, lorsqu'elle est programmée, la réduction ne s'accompagne pas d'une contraction de la production ; celle-ci peut même augmenter de façon significative s'il y a un allongement marqué de la durée d'utilisation des équipements. Ces études montrent aussi que la réduction du temps de travail a généralement des effets favorables sur l'emploi, mais du fait des gains de productivité induits, les augmentations d'emplois ne dépassent pas les deux tiers de la réduction de la durée du travail. En outre, la plus grande partie des gains d'emplois est acquise en deux ans.

Le comportement des acteurs n'est pas spontanément favorable à la réduction du temps de travail. Le patronat y est généralement hostile dans la mesure où elle s'accompagne le plus souvent d'une augmentation du salaire horaire. Quant aux salariés, ils préfèrent majoritairement une augmentation du pouvoir d'achat à une réduction du temps de travail. Toutefois, dès lors que celle-ci permet, soit d'éviter de perdre des emplois, soit de réaliser des embauches, ils y sont plus favorables. C'est donc par la prise en compte de l'intérêt général, soit par l'impulsion de l'État, soit par la mobilisation de l'ensemble des partenaires sociaux que des réductions importantes de la durée collective se réalisent.

Dans son commentaire, **Michel Didier** observe au préalable que la définition de la réduction du temps de travail est confuse car elle recouvre plusieurs notions distinctes (durée annuelle, durée hebdomadaire, affichée...) ; il souligne aussi que les Français travaillent globalement peu avec une durée hebdomadaire dans la moyenne des autres pays, des congés annuels plus longs, un âge de la retraite bas et une entrée tardive dans la vie active. Il relève enfin que la France est le seul pays qui subventionne massivement l'emploi pour accroître le temps partiel ou pour financer des mécanismes aussi complexes que ceux de la loi Robien.

Il note que si la durée effective du travail ne change pas à la suite de la baisse de la durée légale à 35 heures, les charges salariales augmenteront de 2,6 % et il en résulterait, selon lui, un recul de 150 à 200 000 emplois. Dans le cas contraire, c'est-à-dire si la durée effective baisse en même temps que la durée légale, il faut prendre en compte les effets de la productivité, de la compensation salariale et éventuellement des finances publiques, pour en évaluer l'impact.

Le risque majeur est que la baisse de la durée du travail avec maintien du salaire se traduise par une augmentation du salaire horaire des personnes

ayant un emploi sans apporter d'emploi à ceux qui n'en ont pas. Pour éviter ce risque, il faudrait tenir des négociations sur l'emploi, les salaires, le temps de travail et la productivité (c'est-à-dire sur l'organisation du travail) au niveau le plus décentralisé possible : celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Jacques Freyssinet constate, dans son commentaire, les résultats décevants depuis vingt ans de la négociation interprofessionnelle sur le temps de travail.

S'il est désormais établi que pour avoir des effets notables sur l'emploi, la réduction doit être forte et générale, la question qui se pose actuellement est de savoir comment réaliser cette réduction pour qu'elle soit à la fois efficace sur le plan économique et acceptable par les partenaires sociaux.

Après avoir souligné que la situation actuelle offre « une fenêtre de tir » pour amorcer une avancée, car elle combine une situation de chômage élevé qui appelle des mesures fortes et une perspectives de reprise qui peut faciliter la gestion des arbitrages « salaires-productivité », il mentionne trois problèmes :

- Les acteurs sociaux doivent s'engager dans des négociations multidimensionnelles de moyen terme incluant l'aménagement du temps de travail, la durée d'utilisation des équipements, la politique de formation, l'évolution des salaires, etc., à l'instar des « pactes sociaux » conclus dans certains pays.
- Une réduction forte et générale de la durée du travail ne peut résulter de la négociation collective spontanée. Elle exige donc une intervention publique, justifiée par les externalités qu'induit la réduction.
- La question essentielle est celle de l'articulation des niveaux de la négociation : entreprises, branches, niveau interprofessionnel.

Reduction in Working Time Summary

Dominique Taddei starts by recalling that a reduction in working time is quite a general process, and one that is more than a century old. *Working time*, as measured by the number of hours worked per year, has approximately been halved in the course of a century. Most of the time, this reduction in working time took place despite employers' opposition, either through industrial action, or through state intervention, or through both. The reduction in collective working time^(*) has not been associated with a cut in wages; major productivity gains enabled it to be funded and, indeed, account for an almost uninterrupted growth in purchasing power.

The reduction in working time, as measured by the length of the working week, is now an on-going process in Europe; from 1983 to 1995, the number of hours worked per person and per week fell by an hour and a half, reaching thirty eight and a half hours at the end of the period under review. This process can be accounted for by the increasing role played by services in the economy, by the increase in part-time work, itself linked to women's growing share of the labour force, and by the decrease in the collective working time, due in part to the slackening of economic growth, meaning less overtime and more partial unemployment. In certain countries, such as the Netherlands and Denmark, the reduction of statutory working time over the last few years has come about as the result of political will, relayed by a social consensus at the interprofessional and branch levels, while in others, Germany for instance, it came as the result of a struggle punctuated by strikes.

(*) Collective working time, as opposed to individual working time (part-time work).

Offensive working time reductions, which go with an increase in employment, usually feature the maintenance and even an increase in current wages, whereas defensive reductions, used to prevent a loss of employment, are often associated with a wage cut and are actually work-sharing arrangements.

All enterprises, be they large, medium, small or very small, contribute, in one form or another, to the move towards a reduction in working time.

Business case studies conducted on recent experiences on the reduction in working time in Europe reveal that when the reduction was programmed, it was not associated with a fall in production: production can indeed rise significantly if there is a clear increase in the capital operating time. Such studies also show that a reduction in working time usually favours employment, but, because of the resultant productivity gains, there is not a one-for-one relationship between the increase in employment and the reduction in working time: the ratio is not higher than two thirds. Moreover, most of the employment gains take place within two years.

The behaviour of employers and workers does not spontaneously favour a reduction in working time. Business tends to be against it, as it is usually associated with an increase in hourly wage rates. As for employees, a majority will choose an increase in purchasing power over a reduction in working time. However, when such a reduction either prevents a reduction in employment or leads to an actual increase in employment, they are more supportive. It is therefore by taking the common good into consideration, either by way of a government initiative or through a joint move by employers and employees that major reductions in the collective working time can be achieved.

The first discussant, **Michel Didier**, starts by observing that the definition of the reduction in working time is not clear, as it covers a number of different concepts (annual hours worked, working week, legal working time...); he also underscores that, on the whole, working time in France is not all that long; the working week is about average when compared to that in other countries, annual holidays are longer, the retirement age is early and access to the labour market tends to take place rather late. He points out that France is the only country that massively subsidizes employment, through support for part-time work schemes or through the financing of such complicated devices as the Robien law.

He remarks that if actual working time does not change following the move to the 35-hour week, labour costs will rise by 2.6%, which, according to him, would result in a loss of 150.000 to 200.000 jobs. Otherwise, i.e. if the actual working time were to contract in line with the legal working week, one would have to take account of effects on productivity, on wage compensation, and even perhaps on the public purse, before being in a position to assess its impact.

The major risk is that the fall in the legal working time with no change in wages should translate into an increase in the hourly wage rates of those in work, without giving a job to those who are out of work. To avoid that risk, collective bargaining on employment, wages, working time and productivity, or in other words on the organization of work should be conducted at as decentralised a level as possible: that of the firm or of the plant.

The second discussant, **Jacques Freyssinet**, finds that results after twenty years of inter-professional collective bargaining on working time are disappointing.

It is now established that, for a reduction in working time to produce a significant impact on employment, it must be both pronounced and general in scope; but the issue at present is to determine how to go about the reduction, for it to be both economically efficient and acceptable for the social partners.

After emphasizing that the present situation can be seen as a window of opportunity to initiate a new move forward, as it features both high unemployment, calling for strong corrective action, and recovery prospects, which can help to find the right trade-off between wage and productivity gains, he refers to three problems:

- employers and workers should enter into multidimensional collective bargaining — along the lines of what happens in those countries which negotiate ‘social pacts’ — extending to the medium term and covering such things as the way working time is organized, the capital operating time, training policies and the evolution of wages;
- a pronounced and widespread reduction in working time cannot be the result of spontaneous collective bargaining; it therefore calls for government intervention, justified by the externalities to which a reduction in working time gives rise;
- the essential issue is the interaction between the different levels (firm, branch, or interprofessional) at which collective bargaining takes place.

