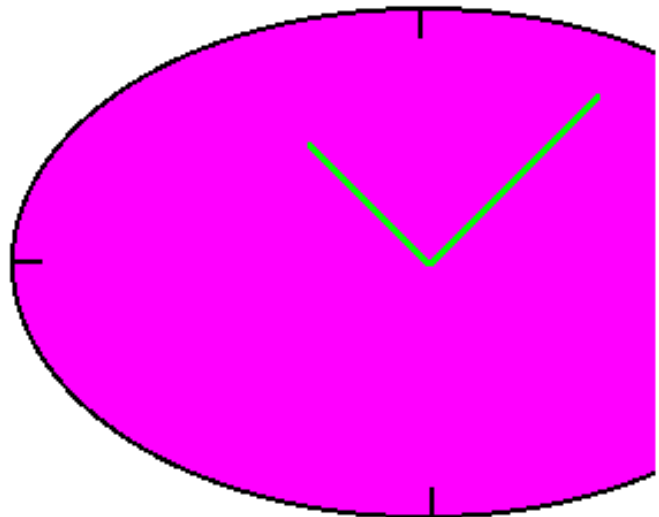


DURÉES DU TRAVAIL ET EMPLOIS

**Les 35 heures, le temps partiel, l'aménagement
du temps de travail**



**Le Conseil supérieur de l'emploi,
des revenus et des coûts est composé de :**

Pierre CABANES, président
Conseiller d'Etat,
directeur général adjoint du groupe Thomson

Paul CHAMPSAUR
Directeur général de l'INSEE

Jean-Marie DELARUE
Conseiller d'Etat, vice-président du CNIS

Bruno DURIEUX
Ancien ministre

Jean-Michel CHARPIN
Commissaire au Plan

Jean-Luc GAFFARD
Professeur des Universités,
université de Nice-Sophia Antipolis

François MONIER
Conseiller maître à la Cour des comptes

Michèle PUYBASSET
Conseiller d'Etat

Raymond SOUBIE
Président d'Altédia

Le Conseil est assisté par :

Rapporteur général
Michel DOLLE

Rapporteurs
Véronique ARDOUIN, Nicolas FOURRIER, Bénédicte GALTIER, Brahim
LAOUISSET, François LEGENDRE, Yannick L'HORTY, Antoine PARENT

Documentalistes
Patricia ROUTIER, Marie-Christine THOMAS

Le *secrétariat* du rapport a été assuré par :
Michèle FATACCIOLI et Françoise LEVELEUX

Sommaire

Synthèse	5
Première partie - CONSTATS	
Chapitre I - Une norme du temps de travail en mutation	17
Les mutations en France	18
Les mutations dans les autres pays de l'OCDE	31
Chapitre II - Le temps de travail en France et dans les pays de l'OCDE	41
La durée du travail dans les pays de l'OCDE	41
La durée du travail en France	49
La flexibilité du travail dans les entreprises	57
Chapitre III - Les travailleurs à temps partiel	63
Une mise en perspective internationale	63
Le travail à temps partiel en France	68
Le temps partiel contraint	81
Deuxième partie - PERSPECTIVES	
Chapitre IV - Des attentes fortes et contradictoires	93
Temps de travail et attentes des personnes	93
Les attentes des entreprises	100
Chapitre V - Réduction du temps de travail et emploi	105
De la réduction de la durée légale à la durée effective	106
Les incertitudes micro-économiques	114
Les incertitudes macro-économiques	120
Chapitre VI - Les effets du temps partiel	129
Les effets sur l'emploi	130
Les effets sur les disparités de revenus	134
Annexe - Temps partiel et ralentissement de la productivité dans les années quatre-vingt-dix	143
Contribution de M. Jean-Luc GAFFARD	149
Bibliographie	159

Synthèse

Le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts avait inscrit à son programme de travail, au début de 1997, le thème de l'aménagement et de la réduction de la durée du travail. Cette étude devait prolonger l'analyse des effets sur l'emploi et les revenus de la flexibilité du travail qu'il avait abordée dans le rapport sur les « inégalités d'emploi et de revenu, les années 90 » publié en janvier 1997.

Depuis l'arrivée d'une nouvelle majorité issue des élections législatives, la question du temps de travail est venue au premier plan des débats politiques et économiques. Avec la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, s'ouvre une période de deux à quatre ans de profonde redéfinition des règles régissant la durée du travail. Dans ce nouveau contexte, et conformément à sa mission de faire des propositions de nature à favoriser l'emploi, le CSERC entend contribuer par ses analyses à cette phase décentralisée où seront fixées les modalités d'application de la loi sur la réduction du temps de travail. Les effets sur la croissance, l'emploi, les revenus dépendront grandement, chacun le sait, des modalités concrètes qui seront négociées dans chaque branche ou chaque entreprise et du contenu de la deuxième loi sur ce sujet, annoncée pour la fin de 1999.

Trois sujets principaux constituent l'objet du présent rapport consacré essentiellement à la durée du travail dans le secteur privé. En premier lieu, on procède à l'examen critique des conditions économiques dans lesquelles la réduction de la durée légale du travail peut améliorer l'emploi ; il ne s'agit pas tant d'effectuer un nouvel exercice de chiffrage que de permettre à chacun de situer ses attentes et ses demandes dans un cadre mieux informé. En second lieu, il convient de revenir sur la place respective de la loi et de la convention dans la fixation des normes du temps de travail ; la loi d'orientation incite en effet à développer des négociations d'entreprise ou de branche sur les modalités de mise en oeuvre de la réduction de la durée légale et marque une étape décisive dans l'évolution des modes de définition des normes du travail. Enfin, parce que la perspective des 35 heures pose de façon renouvelée la question du travail à temps partiel qui constituera l'un des domaines sensibles des négociations et décisions à venir, il est utile de s'interroger sur le rôle joué par le travail à temps partiel dans l'évolution de l'aménagement et de la réduction du temps de travail et dans ses effets sur l'emploi et sur les revenus.

Mutations de la norme du temps de travail : l'exception française

Dans la plupart des pays développés, une norme du temps de travail a été instituée entre la fin du XIX^{ème} siècle et les années trente. Elle définissait la durée du travail dans un cadre hebdomadaire, fixait le statut des heures supplémentaires, ainsi que les conditions du travail de nuit, de fin de semaine, les congés, etc. En Europe, cette norme a été établie, pour l'essentiel, au travers des conventions collectives de branche, niveau traditionnel de la négociation des conditions de travail entre patronat et syndicats. Elle était relativement rigide, au sens où toute modification de la norme suppose des contreparties négociées. Aux États-Unis, les règles étaient plus flexibles et définies pour l'essentiel individuellement et au niveau des entreprises.

La France était, par rapport à ces deux modèles, dans une situation originale. Son rapport à une norme du temps de travail définie comme stable et collective la rattache au modèle d'Europe occidentale, mais elle s'en distingue par le fait que la norme, inscrite dans un cadre légal et réglementaire définissant un ordre public social étendu, est moins le produit de conventions entre partenaires sociaux.

La norme du temps de travail a été profondément remise en cause depuis le début des années quatre-vingt : le cadre hebdomadaire s'est élargi, le temps de travail s'est individualisé et les normes réglementaires ont laissé place à des accords collectifs de plus en plus décentralisés.

Une profonde modification s'est produite au Royaume-Uni sous l'impulsion des gouvernements conservateurs et a sensiblement rapproché ce pays du modèle américain. Dans les pays du modèle d'Europe continentale, les réaménagements du temps de travail ont eu pour conséquence une remise en cause des modes de négociation collective : contrairement aux rémunérations, dont la définition se prête à des négociations de branche, l'organisation du temps de travail ne peut être négociée que dans l'entreprise, voire l'établissement. L'émergence de l'enjeu de l'aménagement du temps de travail a eu pour conséquence un déplacement du centre de gravité des négociations des branches vers les entreprises, dans lesquelles les organisations syndicales étaient moins présentes. Des solutions ont pourtant été trouvées, « jeux d'option » au niveau de la branche parmi lesquels les entreprises négocient le menu le plus adapté à leur situation propre, conventions prévoyant des possibilités de dérogation, etc. Dans les faits, la norme du temps de travail a été ainsi aménagée par les pays d'Europe continentale dans le sens d'une plus grande flexibilité du temps de travail en contrepartie d'embauches et/ou d'une réduction du temps de travail moyen. De nombreuses conventions collectives et accords d'entreprises ont défini des systèmes de modulation du temps de travail, comme cela a été le cas dans le secteur de la métallurgie allemande. La modulation de la durée du travail a parfois été échangée contre des clauses de garantie de l'emploi, en particulier en Allemagne. Des accords ont également intégré la possibilité d'un travail à durée atypique de façon occasionnelle pour les salariés (travail de nuit, de fin de semaine). Si une plus grande flexibilité a été ainsi mise en oeuvre, elle reste cependant plus limitée que dans le modèle anglo-saxon et conserve la caractéristique d'être collective et de faire l'objet de contreparties.

En France, l'évolution de la norme du temps de travail conduite depuis le début des années quatre-vingt a largement reposé sur des modifications de la réglementation, modifications qui faisaient parfois suite à des accords conventionnels ou prenaient acte d'un échec du processus conventionnel. De nombreux textes de loi ont remis en cause le cadre hebdomadaire de la durée du travail par l'institution de formules de modulation et l'assouplissement de

l'interdiction du travail du dimanche ; de nombreuses possibilités de dérogations sont revenues sur le caractère centralisé de la norme du temps de travail.

L'institution dans un ordre public centralisé de règles concernant la durée du travail peut paraître compenser la faiblesse du dialogue social en France. Mais la recherche d'une plus grande flexibilité du temps de travail, en déplaçant le centre de gravité des décisions vers les entreprises, a eu davantage pour effet de contourner les normes que de décentraliser l'émergence de nouvelles règles. La nécessité de s'adapter à la multiplication des situations et des contraintes a conduit à une inversion progressive du rapport entre la loi d'une part, les accords de branche ou d'entreprise, d'autre part. Ces accords ont progressivement pu déroger à la loi dans un sens qui n'était pas nécessairement favorable aux salariés.

L'avancée des négociations de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, décidées dans le cadre de l'accord interprofessionnel d'octobre 1995, ayant été jugée trop lente, la loi Robien de juin 1996 a réintroduit l'Etat dans le processus au travers d'aides financières incitant les entreprises à conclure des accords combinant réduction du temps de travail et embauche ou maintien de l'emploi.

La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail manifeste la difficulté propre à la société française d'une évolution différenciée des normes. D'un côté, elle marque un retour en force de la définition centralisée et légale de l'organisation du temps de travail, la France étant l'un des rares pays à utiliser l'instrument de la durée légale du travail (et non pas seulement la définition légale d'une durée maximale). D'un autre côté, elle introduit, en même temps que des incitations financières, une incitation temporaire à la négociation de branche ou d'entreprise. Les pouvoirs publics ont annoncé que le dispositif définitif, faisant l'objet d'une seconde loi, tiendra compte des résultats de ce processus décentralisé.

L'évolution du modèle français est donc l'un des enjeux des futures négociations décentralisées au niveau des branches ou dans les entreprises. La loi d'orientation peut être l'occasion de rénover le dialogue interne aux entreprises sur l'organisation de la production, le temps de travail et les rémunérations et conduire à un progrès dans la gestion décentralisée. En cela elle prolongerait et amplifierait les inflexions positives observées dans nombre d'entreprises ayant signé des accords dans le cadre de la loi Robien. On se rapprocherait d'une certaine manière du modèle d'Europe continentale. A l'inverse, il pourrait se faire que la faiblesse des progrès de la concertation dans les deux années ouvertes à la négociation conduise à un renforcement de l'exception française, avec une seconde loi ayant un caractère très contraignant pour ce qui concerne les éléments non encore arrêtés (notamment les heures supplémentaires). Ceci pourrait accroître le risque, en réaction, d'un basculement ultérieur dans une dérégulation à l'anglo-saxonne faute d'avoir su trouver une place équilibrée à la régulation conventionnelle.

Réduction de la durée du travail : la rupture des années quatre-vingt

En Europe, jusqu'au début des années quatre-vingt, la façon dont le temps de travail se répartissait dans le temps social obéissait à des règles simples et assez généralement admises : stabilité sur la semaine, durée équivalente pour les membres d'une même profession, faible développement du travail de nuit, du travail à temps partiel et du travail de fin de semaine. La durée effective du travail était un objet central des négociations entre patronat et syndicats dans nombre de pays. Sa réduction progressive, qui a accompagné la croissance économique, avait pour motivation première l'amélioration des conditions de vie des salariés.

Les années quatre-vingt ont marqué une rupture dans cette tendance longue. Dans un contexte de croissance faible accompagnée d'une montée du chômage, l'aménagement du temps de travail est devenu un enjeu économique même s'il a conservé dans certains pays, notamment ceux d'Europe du nord, une dimension sociale. Une problématique nouvelle émerge, comme cela avait déjà été le cas lors de la grande dépression des années trente, où la réduction de la durée du travail n'est plus seulement un moyen d'améliorer les conditions de travail, mais devient également un instrument pour lutter contre le chômage. Cette problématique recouvre deux logiques assez différentes : le partage du travail qui suppose une réduction de la durée moyenne de travail et la flexibilité du temps de travail qui met davantage en jeu la diversification des durées individuelles.

En France, la durée annuelle du travail est ainsi passée de 3 000 heures par an à la fin du XIX^{ème} siècle à 1 650 heures au début des années quatre-vingt. La réduction a été continue sauf de l'après-guerre au milieu des années soixante où la durée annuelle est restée stable, la durée hebdomadaire étant largement supérieure à la durée légale de 40 heures. Sur les quinze dernières années, la durée hebdomadaire de travail réellement accomplie, déclarée dans l'enquête emploi, est passée de 40 h 30 environ à 39 h 15. La réduction de la durée du travail ne s'est donc pas totalement interrompue après l'ordonnance de 1982 qui a fixé à 39 heures la durée légale. Mais le rythme de baisse est devenu nettement moins marqué. Il était de 1 % par an pour la durée effective entre le milieu des années soixante et le début des années quatre-vingt et il est quatre fois plus faible depuis. S'il s'était maintenu, la durée réellement accomplie serait aujourd'hui en deçà de 35 heures.

Si l'on prend en compte toute la vie active, la réduction de la durée du travail est d'ailleurs encore plus nette, en longue période, du fait de l'allongement de la durée de la formation initiale et de la précocité croissante de la retraite. La France est en effet l'un des pays industrialisés où le taux d'emploi dans la population en âge de travailler est le plus faible. Ceci combiné avec une durée annuelle du travail proche de la moyenne des pays industriels conduit à une faible mobilisation du potentiel productif de chaque personne.

Aménagement du temps de travail : une diversité croissante des durées individuelles

L'organisation du temps de travail a également connu en France d'importants changements depuis le début des années quatre-vingt : réduction de la durée légale en 1982, développement continu mais irrégulier du temps partiel, nombreuses réductions négociées du temps collectif au travers d'accords de branche et d'entreprise, possibilités d'annualisation du temps de travail avec la loi quinquennale de 1993 et, plus récemment, la loi Robien. Ces dispositifs jouent dans le sens d'une réduction du temps de travail collectif ou individuel et introduisent davantage de souplesse mais aussi de complexité dans l'organisation collective du temps de travail au sein des entreprises.

La flexibilité du travail s'est ainsi largement développée depuis le début des années quatre-vingt. Les changements concernent notamment la nature des emplois et des contrats de travail (recours aux contrats à durée déterminée, au temps partiel, au travail temporaire), les modalités de fixation de la durée du travail, les procédures d'embauche et de licenciement, et les modes de fixation des rémunérations. La flexibilité du temps de travail n'en est donc qu'une des modalités et doit être analysée dans ce cadre plus général.

Cet accroissement de la flexibilité du travail complique l'organisation du travail et modifie les rapports hiérarchiques. Il est largement imposé à l'entreprise de l'extérieur par l'évolution des conditions de la demande. Avec le mouvement long de tertiarisation, l'organisation du temps de travail est de moins en moins commandée par la technologie utilisée, comme dans le cas d'une industrie traditionnelle, et l'est de plus en plus par les fluctuations de la demande. Dans un contexte de croissance faible et de concurrence accrue, la capacité de réagir rapidement à ces fluctuations devient déterminante et impose une plus grande flexibilité. Dans l'industrie, l'aménagement de la durée du travail est de plus un moyen d'augmenter la durée d'utilisation des équipements ainsi que leur productivité.

Ce besoin nouveau de flexibilité du temps de travail conduit à une diversification croissante des durées individuelles. En France, comme dans de nombreux pays, on relève en même temps un développement du travail de longue durée et du travail à temps réduit. Le phénomène s'est d'ailleurs renforcé dans les années quatre-vingt-dix. On assiste également à un développement, d'intensité très différente selon les pays, de la variabilité des horaires, du recours aux heures supplémentaires et de la fréquence du travail à horaires atypiques (travail posté, travail de nuit, travail du samedi et du dimanche).

Parmi l'ensemble des formes d'aménagement du temps de travail, le recours au temps partiel est de loin la plus utilisée et sa contribution à l'évolution de la durée moyenne du travail est donc prépondérante. La faible baisse de la durée moyenne depuis le début des années quatre-vingt s'explique entièrement en France par le développement du travail à temps partiel : si l'on n'observe que les travailleurs à temps complet, la durée réellement accomplie augmente depuis 1982. De même, la diversité croissante des durées individuelles, entre catégories socioprofessionnelles ou entre les sexes, s'explique par l'expansion du temps partiel et par le développement des différentes formes de modulation des horaires.

Le temps partiel recouvre des situations très différentes. Dans les entreprises du secteur privé, le temps partiel des jeunes et celui des travailleurs les plus âgés sont des modalités particulières d'entrée et de sortie de la vie active. Aux âges intermédiaires, le temps partiel

long, relevant le plus souvent du temps partiel choisi, s'oppose au temps partiel très court, rarement choisi, qui cumule de nombreux handicaps du point de vue des caractéristiques de l'emploi.

Si le temps partiel répond aux attentes des salariés dans la majeure partie des cas, les années quatre-vingt-dix ont vu s'accroître la proportion de salariés déclarant souhaiter travailler davantage parmi les travailleurs à temps partiel. Ils étaient 30 % en 1992 et sont près de 40 % cinq ans plus tard. Ces travailleurs qui déclarent souhaiter travailler davantage occupent le plus souvent des emplois spécifiques. Avant tout, ces emplois sont associés à des durées de travail très réduites, plus courtes qu'un travail à mi-temps. Il s'agit là également d'une spécificité française : dans l'ensemble des pays d'Europe, les temps réduits les plus courts ne sont pas nécessairement les plus contraints. En France, ces durées réduites vont de pair avec de multiples contraintes professionnelles liées à une forte flexibilité du temps de travail : formes précaires d'emploi, horaires de travail irréguliers, emplois du temps imposés par l'employeur, travail occasionnel le samedi ou le dimanche, contrôle strict des horaires par l'encadrement, absence d'accès à la formation... La montée du temps partiel contraint dans les années quatre-vingt-dix en France ne reflète donc pas une remise en cause du principe même du temps partiel par les salariés, mais de sa forme la plus défavorable liée à des durées très courtes et à une trop forte flexibilité du temps de travail.

Avec l'individualisation croissante des durées de travail, la référence à une durée collective uniforme s'estompe. La panoplie des horaires s'élargit à la fois entre les salariés mais aussi, pour un même salarié, avec la diffusion des horaires flexibles. Cette souplesse accrue touche la durée du travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle et annuelle. Par ailleurs, le produit du travail devient une réalité plus complexe et rend difficile sa mesure par la durée : le lien entre rémunération et durée du travail devient plus flou. La distinction entre durée offerte et durée effective s'impose d'autant plus que la référence hebdomadaire perd son sens et que la durée demeure une variable construite (il y a souvent peu de rapport entre l'horaire affiché et l'horaire rémunéré). Les deux extrémités de la hiérarchie salariale posent en outre le problème du travail au forfait. Dans certaines activités, notamment de services, se développent des pratiques de rémunération à la tâche pour des personnels peu qualifiés. D'un autre côté se pose la question du temps de travail des cadres. La durée légale du travail s'applique à la majorité d'entre eux, mais la pratique en est bien souvent très éloignée, ce qui pose une question spécifique à l'occasion du passage aux 35 heures.

Les effets sur l'emploi

Depuis les années quatre-vingt, trois formes de réduction du temps de travail se sont développées en France, formes dont il convient d'examiner les effets respectifs sur l'emploi. Il s'est agi, tout d'abord, de la réduction des taux d'activité, en particulier en fin de vie active (recours aux préretraites, dispense de recherche d'emploi, abaissement de l'âge de la retraite) ; en second lieu, le développement du travail à temps partiel a constitué le facteur essentiel de la réduction de la durée depuis 1983 ; enfin est intervenue la réduction de la durée légale hebdomadaire du travail en 1982 et à nouveau avec la loi d'orientation. Les effets sont sensiblement différents dans les trois cas.

L'abaissement des taux d'activité ne conduit à terme ni à un taux de chômage plus faible, ni à un niveau de vie plus élevé. Le CSERC a insisté à plusieurs reprises dans ses rapports antérieurs pour mettre en garde contre l'usage d'un tel instrument de lutte contre le chômage. La baisse des taux d'activité, en particulier le raccourcissement de la durée de la vie active, est un mode de « partage du travail » qui conduit à une sous utilisation du capital humain et ne peut avoir d'effets positifs sur le niveau du potentiel de production. En outre, il pénalise la compétitivité globale de l'économie par l'accroissement des charges de revenus de remplacement, préretraites et retraites.

La diffusion du travail à temps partiel, particulièrement dans les années quatre-vingt-dix en France, a quant à elle des effets positifs sur les effectifs employés. Elle améliore l'efficacité du travail, la rentabilité des entreprises et leur compétitivité. Le développement du temps partiel produit un effet direct de partage du travail, même s'il est atténué par ses conséquences sur la productivité horaire. Il est l'origine d'un enrichissement de la croissance en effectifs employés.

En tant que forme de partage du travail, le temps partiel est aussi une forme de partage des revenus. Son développement, essentiellement alimenté par des transitions du chômage ou de l'inactivité vers l'emploi, a contribué à élargir la dispersion des revenus salariaux et non celle de l'ensemble des revenus disponibles. Il conduit cependant à concentrer les faibles rémunérations salariales sur certaines catégories de travailleurs -les femmes, les jeunes, les employés- dans le secteur tertiaire marchand ou non marchand et les petites entreprises.

L'impact sur l'emploi de la réduction de la durée légale hebdomadaire à 35 heures sera largement dépendant des comportements qu'adopteront les différents partenaires : pouvoirs publics, organisations professionnelles et syndicats, entreprises et salariés.

Il est difficile, tout d'abord, de préciser l'ampleur de la réduction de la durée effective du travail qui fera suite à la réduction de la durée légale. Certes, le champ potentiel du nombre de salariés concernés peut être estimé à environ 9 millions d'individus. Mais, parmi ces salariés, la proportion de ceux qui verront effectivement leur durée se réduire dans les cinq prochaines années dépendra des conditions de négociation propres à chaque branche ou à chaque entreprise et du contenu du dispositif d'incitation qui n'est pas encore complètement connu.

Les conditions de la négociation des accords collectifs de réduction du temps de travail sont très diverses selon les branches ou les entreprises. Les principaux éléments en jeu sont ici l'ampleur des concessions salariales négociées de part et d'autre, les possibilités de réorganisation de la production et les gains de productivité qui leur sont associés. Ces éléments diffèrent selon les entreprises, en fonction de leur taille (la réduction du temps de

travail est plus délicate à mettre en oeuvre dans les petites entreprises), de la nature de leur activité, de l'organisation du travail, de la structure de leur main-d'oeuvre, par qualification ou durée du travail, ou de la qualité du dialogue social. Ils diffèrent également selon les salariés dont les préférences vont plutôt vers l'augmentation des revenus que vers la réduction de la durée de travail, surtout si les contraintes horaires devaient être accrues, et ce d'autant plus que les niveaux de revenu sont faibles.

Les dispositions de la loi d'orientation introduisent d'autres éléments d'incertitude. L'une des inconnues porte sur le régime des heures supplémentaires, qu'il s'agisse des conditions de rémunération ou des limites futures du contingentement. Une autre inconnue essentielle porte sur les modalités de formation des bas salaires. Le principe a été retenu d'une compensation intégrale, maintenant la rémunération des salariés payés au SMIC dans les entreprises qui réduiront la durée du travail dans le cadre de la loi. Mais beaucoup dépendra de l'évolution future de leurs rémunérations ainsi que, dans ce nouveau contexte, de celle des rémunérations au voisinage du SMIC des salariés à temps partiel, ou à temps complet pour des durées comprises entre 35 et 39 heures. Ces éléments d'incertitude peuvent favoriser des comportements d'attentisme de la part de certaines entreprises. Ils peuvent constituer également des sources d'iniquité entre les salariés à temps partiel et à temps complet, entre ceux qui travailleront au-delà et en deçà de la nouvelle durée légale, au sein des salariés qui travaillent entre 35 et 39 heures, entre les travailleurs postés et ceux qui ne le sont pas, et également entre les salariés qui travaillent dans des entreprises nouvellement créées et les autres.

Les conditions dans lesquelles la réduction de la durée légale se traduira en réduction de la durée effective auront une influence cruciale sur l'emploi. Pour que la réduction de la durée effective du travail soit favorable à l'emploi, il est essentiel qu'elle ne s'accompagne pas d'une hausse des coûts unitaires de production. Cela sera d'autant plus vérifié que l'organisation du travail pourra faire preuve de souplesse (afin de ne pas trop réduire la durée d'utilisation des équipements), que le surcroît de productivité horaire du travail sera élevé et que la compensation salariale sera limitée, compte tenu de l'ampleur des allègements des charges sociales. Telles sont les données principales des négociations qui sont aussi autant de leviers sur lesquels on peut agir et autant de sources d'incertitudes quant aux effets sur l'emploi de la réduction du temps de travail.

On peut tenter de chiffrer, avec l'aide de modèles économétriques, les conséquences sur l'emploi de la réduction de la durée du travail. Il est nécessaire pour cela de faire des hypothèses sur des mécanismes qui ne sont pas décrits par les modèles existants. Les résultats dépendent beaucoup de ces hypothèses. Les simulations réalisées avec un jeu d'hypothèses considérées par leurs auteurs comme raisonnablement optimistes, font apparaître comme conséquence de la perspective des 35 heures un supplément de l'ordre de 300 à 400 000 emplois à un horizon de 5 ans. Des hypothèses défavorables, tel qu'un faible engagement des entreprises dans la réduction de la durée, un manque de souplesse dans l'aménagement du temps de travail et une compensation salariale excessive, pourraient conduire à une stagnation, voire une légère baisse des effectifs employés. Or si la réduction de la durée légale du travail est acquise, l'aménagement du temps de travail reste à construire.

Ces modèles montrent ainsi qu'il faut retenir des scénarii très pessimistes pour que la réduction de la durée du travail n'ait pas un impact favorable sur les effectifs employés. Ils montrent également qu'il faut des conditions très optimistes pour que cette réduction n'entraîne pas une baisse sensible du nombre d'heures travaillées. En d'autres termes, le bilan

est toujours assez nettement inférieur à celui qui résulterait de l'application d'une règle de trois. Plus précisément, en partageant le travail, on réduit dans toutes ces simulations le nombre d'heures travaillées : les effectifs créés ne dépassent pas la moitié de ceux qui auraient été créés avec un partage du travail du type de la pure règle de trois. Il demeure donc un large espace de négociation permettant à la réduction de la durée du travail d'avoir les effets les plus favorables sur l'emploi et les moins défavorables sur la croissance.

Un pacte pour l'emploi ?

La réduction à 35 heures de la durée légale hebdomadaire place l'ensemble des partenaires devant une situation nouvelle. Elle ouvre la possibilité qu'un pacte pour l'emploi en développe les potentialités favorables, pacte qui permettrait d'amplifier les effets positifs de la phase de croissance économique qui devrait caractériser les années durant lesquelles elle sera mise en place.

A cette fin, il paraît utile de lever les incertitudes sur le dispositif. Deux points principaux mériteraient d'être précisés. Il s'agit des modalités de la fixation des minima de salaires d'une part, du régime des heures supplémentaires de l'autre. Ces incertitudes peuvent favoriser un comportement d'attentisme dans les négociations à venir. Il importe donc d'éclaircir autant que possible le cadre institutionnel dans lequel les entreprises et leurs salariés détermineront les modalités d'organisation du temps de travail.

La durée du travail des cadres pose en outre une question spécifique. Celle-ci est très longue en France par rapport à la moyenne du temps de travail des autres catégories de salariés, écart sans doute plus important qu'à l'étranger comme tendent à le faire penser des études monographiques. Elle est aussi caractérisée par un écart important entre les pratiques et la stricte application du droit du travail dans le cadre d'une durée légale de 39 heures. Le passage aux 35 heures pourrait être l'occasion de redéfinir de manière réaliste la durée du travail des cadres en sortant de l'incohérence actuelle entre le droit et les faits.

La perspective des 35 heures pose enfin en des termes renouvelés la question du travail à temps partiel. Celui-ci a été en France, sur les quinze dernières années, le vecteur essentiel de la réduction de la durée du travail et le principal support de l'aménagement du temps de travail. Il paraît donc opportun de s'interroger sur les relations qu'entretiendront dans les années à venir la réduction de la durée légale et le développement du travail à temps partiel.

La réduction de la durée du travail peut constituer une réponse adaptée aux exigences d'une souplesse accrue que l'environnement concurrentiel impose aux entreprises. Pour cela, il est sans doute nécessaire que, partout où cela est possible et utile, des règles d'annualisation du temps de travail se développent. Faute de profiter des réorganisations des processus de production s'appuyant sur des emplois typiques à temps plein, le jeu des contraintes concurrentielles, renforcé par les coûts engendrés par la baisse de la durée légale, conduirait au développement supplémentaire d'emplois atypiques. Le recours aux contrats à durée déterminée, l'appel à l'intérim et l'extériorisation de certaines fonctions ne faisant pas partie du coeur de l'entreprise seraient alors les substituts à l'absence d'annualisation.

De même, si ne sont pas trouvées des formules d'accroissement de la durée d'utilisation des équipements ou d'ouverture des services s'appuyant sur des équipes alternantes de salariés à temps plein, grâce à une durée réduite, le recours à des emplois à temps partiel sur des horaires atypiques risque d'être renforcé.

Il serait dommageable que la réduction de la durée du travail conduise à renforcer la dualité des statuts et des situations avec, d'un côté, l'amélioration des conditions de vie des salariés permanents et, de l'autre côté, la détérioration de celles des plus précaires. Ceci est l'un des enjeux des négociations décentralisées comme des évolutions du cadre législatif ou conventionnel régissant notamment le travail à temps partiel.

PREMIÈRE PARTIE

CONSTATS

Les éléments de constats repris dans cette première partie concernent l'évolution passée et la situation présente du temps de travail. Trois aspects sont étudiés plus particulièrement. La place de la loi, des conventions collectives dans la régulation du temps de travail fait l'objet du chapitre I. L'évolution de la durée du travail et le développement des différentes formes de gestion du travail sont étudiés au chapitre II. Enfin le chapitre III est consacré à une étude plus détaillée du travail à temps partiel. Dans ces trois chapitres on s'efforce de situer la France dans le contexte des économies les plus industrialisées (Etats-Unis et Europe).

UNE NORME DU TEMPS DE TRAVAIL EN MUTATION

Du XIX^{ème} siècle à la fin des années soixante-dix, se sont mises en place des « normes de l'emploi » : un emploi salarié, un contrat de travail à durée indéterminée, l'unicité de l'employeur, etc. Au-delà de leur contenu juridique, elles définissent, en termes plus sociologiques, l'emploi « normal » ou de référence. La norme du temps de travail est une de ces normes de l'emploi. Trois critères permettent de l'analyser en France (Tollet et Gavini, 1994) et dans d'autres pays de l'OCDE.

- *Le critère d'individualisation.* La durée du travail est-elle définie de façon plutôt collective pour tous les salariés de l'établissement ou individuellement par les contrats de travail ?

- *Le critère de stabilité.* Est-il facile pour les entreprises de faire fluctuer la quantité de travail autour des temps moyens quotidien et hebdomadaire ?

- *Le critère de légalité.* Des règles s'imposent-elles aux entreprises ? Si c'est le cas, s'agit-il de règles légales ou conventionnelles, définies au niveau national, de la branche, de l'entreprise ou relevant du seul contrat de travail individuel ?

Les pays étrangers examinés sont l'Allemagne, les Pays-Bas, la Suède, l'Italie, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis. Le Japon a été exclu car ses règles d'organisation sociale étant trop éloignées de celles de la France, les comparaisons sont de peu d'enseignement. L'intérêt que présentent les pays scandinaves, qui sont très exposés à la concurrence internationale et dans lesquels l'Etat joue un rôle de régulation important, conduit à analyser le cas de la Suède.

Jusqu'au début des années quatre-vingt, la nature de la norme du temps de travail a peu évolué. Le principal changement dans la plupart des pays développés a été une réduction permanente de la durée du travail. Les trois critères de la norme du temps de travail ont été ensuite profondément remis en cause : le temps de travail s'est individualisé, le cadre hebdomadaire s'est élargi, et, en France, les normes réglementaires se sont assorties de dispositifs dérogatoires dans le cadre d'accords collectifs de plus en plus décentralisés.

Au plan international, deux types de modèles peuvent être distingués à grands traits. *Le modèle anglo-saxon*, flexible, réglemeute peu le temps de travail ; celui-ci est donc défini principalement dans une relation individuelle entre le chef d'entreprise et le salarié. Dans *le modèle d'Europe continentale*, le temps de travail est une norme négociée entre les chefs d'entreprise et les salariés, représentés par des syndicats puissants, s'appliquant collectivement aux salariés. Toute modification suppose des contreparties négociées.

La France apparaît comme un cas particulier par rapport à ces deux modèles. Elle se rattache plutôt au modèle d'Europe occidentale mais s'en distingue par le fait que la norme est inscrite pour l'essentiel dans un cadre législatif et réglementaire plutôt que dans des conventions entre partenaires sociaux. Elle s'en distingue aussi, trait complémentaire, par un moindre degré de syndicalisation et la pluralité des organisations syndicales. L'évolution des normes du temps de travail, en France, résulte ainsi d'une oscillation entre des phases où l'on attend le changement de la négociation décentralisée, au niveau des branches ou des entreprises, et des

phases de définition à caractère législatif ou réglementaire qui s'appuie parfois sur les apports ou tire les leçons des échecs de négociations antérieures (Freyssinet, 1997).

L'adaptation des pays du modèle anglo-saxon au besoin d'aménagement du temps de travail a été relativement simple puisque ce modèle repose sur des rapports de force dans l'entreprise faiblement régulés par des normes. Cette adaptation s'est avérée plus complexe pour les pays du modèle d'Europe continentale car elle a posé les questions du niveau adéquat de négociation (branche ou entreprise notamment) et de la contrepartie à la flexibilité (réduction du temps de travail ou augmentation des salaires). En France, elle a supposé à la fois une évolution des textes législatifs et une modification des pratiques sociales. Ces mutations seront d'abord étudiées en France puis comparativement aux six autres pays de l'OCDE examinés.

I. Les mutations en France

Un contenu juridique stable jusqu'au début des années quatre-vingt

La réglementation de la durée du travail a globalement fait preuve de stabilité jusqu'au début des années quatre-vingt. La définition de maxima quotidiens remonte au XIX^{ème} siècle pour certaines catégories de personnel¹ ; la durée légale hebdomadaire (encadré) date du Front Populaire, par la loi du 24 juin 1936.

Ces règles ont défini la nature du temps de travail (Fridenson, 1992) : « à la tradition d'un travail irrégulier et imbriquant activité et loisir, se substitue une segmentation entre des durées uniformes de travail, sauvegardant la production, les revenus et des périodes longues de loisirs à la disposition des individus et des familles ».

En cas d'à coups conjoncturels, le chef d'entreprise avait recours au chômage partiel si la demande était trop faible, aux heures supplémentaires si elle était trop forte. Le temps partiel, qui n'a pas eu d'encadrement législatif jusqu'au début des années soixante-dix, était une modalité de temps de travail choisie par les salariés et d'ailleurs peu répandue.

Cette norme de la durée du travail n'était pas établie par le contrat de travail individuel mais par des règles collectives : lois et décrets, conventions et accords collectifs, règlements intérieurs. Ainsi, l'employeur fixe-t-il les horaires de travail en vertu d'un pouvoir unilatéral, après une simple consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Cet horaire concerne l'ensemble des salariés qui travaillent à une même tâche ; plusieurs horaires collectifs peuvent coexister au sein d'un même établissement et se traduisent éventuellement par des durées différentes. Les horaires, y compris les temps de repos, sont affichés dans l'entreprise et figurent dans son règlement intérieur.

⁽¹⁾ La première réglementation de la durée du travail des enfants date de la loi du 22 mars 1841 (la limite est de huit heures par jour pour les enfants de 8 à 12 ans) ; celle des femmes du 2 novembre 1892. Une loi du 9 septembre 1848 a limité à un maximum de douze heures par jour le temps de travail des ouvriers des usines et des ateliers mécanisés. La loi du 30 mars 1900 a fixé à dix heures la durée du travail dans l'industrie (avec des dérogations).

Définitions légales de la durée du travail

La durée légale du travail pour un salarié à temps plein est fixée, depuis le 1^{er} février 1982, à 39 heures par semaine. Elle sera fixée à 35 heures à compter du 1er janvier 2002 et dès le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Cette durée sert de seuil au déclenchement des heures supplémentaires et du chômage partiel. En outre, la durée légale ou conventionnelle sert de référence au temps partiel. Elle est déterminée par rapport au nombre d'heures de travail effectif et non au temps de présence.

La loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail a défini la durée de travail effectif comme étant le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les entreprises ou les établissements peuvent pratiquer la durée légale du travail ou, par application d'une convention, une durée inférieure (par exemple, un accord de 1982 a prévu une durée de 38 heures pour les travailleurs de jour dans la branche chimie).

La durée du travail est soumise à deux limites hebdomadaires, un maximum de 48 heures par semaine, un maximum de 46 heures en moyenne sur douze semaines. Elle est également limitée à dix heures par jour. Des dérogations sont toutefois possibles face à des situations exceptionnelles pour les deux normes hebdomadaires et la norme quotidienne, dans des limites auxquelles il ne peut être dérogé, 60 heures par semaine et douze heures par jour.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne doit pas être supérieure, en moyenne sur une année, à 35 heures par semaine travaillée.

Les textes relatifs à la durée légale du travail s'appliquent à l'ensemble des salariés, y compris les cadres, à l'exception des seuls cadres dirigeants. Pour les cadres, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont majorées et les repos compensateurs légaux sont applicables. Cependant, leur rémunération s'établit le plus souvent dans le cadre d'une convention de forfait. Le salaire forfaitaire versé doit être au moins égal à celui qu'aurait procuré la rémunération des heures normales et des heures supplémentaires que doit prévoir la convention de forfait. Des rémunérations forfaitaires peuvent s'appliquer à des personnes non cadres (Bloch-London, Le Corre, Delort, 1997).

La norme s'est constituée dans un cadre hebdomadaire : c'est sur la semaine qu'est définie la durée légale, donc le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires sont décomptées (encadré).

Les heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail constituent des heures supplémentaires. En l'absence d'accord de modulation, elles se décomptent par semaine civile. Elles sont attribuées aux entreprises dans certaines limites :

- un contingent annuel (contingent « libre »), fixé par décret à 130 heures par salarié et par an, les conventions collectives pouvant fixer des contingents d'une durée spécifique inférieure ou supérieure à ce seuil ;
- au-delà de ce contingent, le recours aux heures supplémentaires est soumis à autorisation de l'inspection du travail après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Les heures supplémentaires donnent lieu à deux compensations qui se cumulent :

- une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures au-delà de la durée hebdomadaire légale et de 50 % pour les heures suivantes ;
- un repos compensateur pour les entreprises de plus de dix salariés dans le cadre du contingent, le repos compensateur, attribué au-delà de 42 heures par semaine**, est égal à 50 % des heures effectuées au-delà de ce seuil ; si le recours aux heures supplémentaires a lieu au-delà du contingent, le repos compensateur passe à 100 %.

Depuis 1987, après accord collectif d'entreprise ou en l'absence d'opposition des représentants du personnel, le chef d'entreprise peut remplacer partiellement ou totalement la majoration de salaires de 25 % par un repos compensateur de remplacement dans les mêmes proportions (une heure et quart pour les huit premières heures soit 125 % du temps supplémentaire, une heure et demie au-delà soit 150 %) ; les heures supplémentaires donnant lieu à repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent libre, ce qui permet une modulation individuelle des horaires. Elles ont donc pour seules limites les maxima quotidiens et hebdomadaires ; le repos compensateur se cumule avec le repos compensateur de remplacement.

Régime des heures supplémentaires légales

Durée légale	Heures supplémentaires		Durée maximale
39 h	42 h **	47 h	48 h *
	Majoration de salaires de 25 % ou repos de remplacement de 1,25 heure	Repos compensateur obligatoire de 0,5 h par heure dans le contingent libre de 130 heures, 1 h par heure au-delà	... de 50 % ou... de 1,5 h

* ou 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives

** ce seuil est fixé à 41 heures à partir du 1er janvier 1999.

C'est également sur la semaine que sont définies les conditions de versement des rémunérations. La règle du repos dominical² peut enfin être rattachée à ce cycle hebdomadaire.

La dernière caractéristique de la norme était que les règles qui la définissaient étaient inscrites dans la loi et le règlement. Elles s'imposaient donc à la fois au chef d'entreprise et aux salariés (durée maximale quotidienne et hebdomadaire, droit aux congés payés, répartition de la durée du travail sur la semaine, etc.), constituant un *ordre public social*³, ne pouvant être transgressé même avec l'accord des parties.

Par rapport aux trois critères énoncés, la norme de la durée du travail apparaissait donc collective, stable dans le cadre hebdomadaire, et légale. Chacun de ces caractères a été sensiblement remis en cause dans les années quatre-vingt, ce qui a conduit à une déconstruction de la norme.

Une norme en voie de déconstruction

Le développement de durées de travail individualisées

Le caractère collectif du temps de travail s'est réduit, dans un premier temps, en vue de satisfaire les souhaits des salariés, puis de plus en plus afin de répondre au besoin des entreprises d'accroître leur souplesse de gestion.

La possibilité existant depuis une loi de 1973 et élargie par l'ordonnance du 26 mars 1982 de mettre en place des horaires flexibles avec l'accord du personnel, introduit une individualisation des horaires de travail. De fait, les horaires individualisés ne sont possibles qu'en cas d'initiative ou au moins d'accord du salarié, d'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, d'information de l'inspection du travail.

De même, les nouveaux types de congés créés reposent sur le volontariat du salarié : congé sabbatique ou pour création d'entreprise (janvier 1984), congé parental (janvier 1984), promotion d'horaires réduits (juin 1984). Plus récemment, la loi du 25 juillet 1994 a accru les possibilités de travail à temps partiel pour les parents d'enfants en bas âge. Le compte épargne-temps, créé par la loi du 25 juillet 1994, permet de financer des congés de longue durée.

(²) Un repos hebdomadaire de 24 heures doit être accordé à tout salarié le dimanche. De nombreuses dérogations sont toutefois énumérées, qui concernent certaines activités (cafés, hôtels et restaurants, travail en continu) ou certaines périodes.

(³) Les dispositions législatives ou réglementaires garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent être en aucun cas supprimés, mais ne font pas obstacle à ce que ces avantages soient accrus par des dispositions conventionnelles qui peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés. Une convention ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles applicables en vertu d'une convention de champ territorial ou professionnel plus large. Par exception, certaines dispositions du code du travail admettent des dérogations conventionnelles à la loi, sans qu'il y ait à vérifier le caractère plus favorable aux salariés.

Le temps partiel

Les horaires à temps partiel sont ceux dont la durée est inférieure d'au moins un cinquième à celle de la durée légale ou conventionnelle du travail (définis sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle). Ceci correspond, pour une durée légale de 39 heures, à une durée maximale hebdomadaire de 32 heures ou, dans un cadre annuel, à 37 semaines de travail à la durée légale hors congés payés. Il n'existe pas de limite minimale même si, en dessous de certains seuils, la couverture sociale du salarié est réduite. Pour un salarié payé au SMIC, afin d'être garanti contre tous les risques (maladie/maternité, vieillesse, invalidité, décès) ; un minimum de 200 heures par trimestre doit être effectué pour le seul remboursement de soins, un minimum de 60 heures par mois est nécessaire.

Les régimes du temps partiel et du travail intermittent ont été fusionnés par la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, le temps partiel annualisé devenant une forme de temps partiel de droit commun qui peut être utilisé dans toutes les situations d'alternance de temps travaillé et de temps non travaillé.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit contenir plusieurs informations sur leur temps de travail. La durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle, la répartition du travail dans la semaine ou dans le mois, y sont définies. Le contrat indique les conditions de modification de ces horaires et, pour le temps partiel annualisé, la répartition des périodes de travail ou les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié.

Les salariés à temps partiel peuvent être appelés à faire des heures complémentaires, en sus de la durée inscrite à leur contrat de travail, à la discrétion du chef d'entreprise, dans la double limite du dixième de la durée du temps partiel (pouvant être porté au tiers par convention collective) et de la durée légale. Ces heures complémentaires n'ouvrent pas droit à majoration de salaires, ou à repos compensateur de remplacement, sauf dispositions contraires express des conventions collectives. Un usage régulier des heures complémentaires (plus de deux heures par semaine durant douze semaines) peut conduire à relever la durée du contrat de travail.

Un accord collectif du 6 juin 1997 entre syndicats de salariés et organisations patronales de l'Union européenne pose le principe de la non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps complet, préconise l'élimination des obstacles au développement du travail à temps partiel et donne un rôle majeur aux partenaires sociaux dans la maîtrise et le contrôle de cette forme de travail. Il a été mis en oeuvre par une directive du Conseil du 15 décembre 1997, adoptée à l'unanimité par le conseil des ministres européens, les législations des Etats membres devant être ensuite adaptées.

La transcription en droit français de cette directive va conduire à une définition quelque peu différente du temps partiel. Selon cette directive, le travailleur à temps partiel est le salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle du temps plein. Ceci clarifiera la situation présente des salariés ayant une durée de travail actuellement comprise entre 32 et 39 heures. Les seuils sociaux minima devront également être revus.

Enfin, après l'ouverture, par les lois de juin 1970 et décembre 1980, de la possibilité de services à mi-temps, mais dans des conditions limitées, un cadre législatif a été donné au travail à temps partiel. La loi de janvier 1981 a introduit une définition très large du temps partiel (tout travail de durée inférieure à la durée normale dans l'établissement et à la durée légale). L'ordonnance du 26 mars 1982, plus restrictive (durée inférieure de 1/5 à la durée légale) insiste sur le volontariat du salarié et aligne en principe le statut des travailleurs à temps partiel sur le statut des temps plein (Freysinet, 1997). Un employeur ne peut imposer unilatéralement à un salarié une réduction de son temps de travail. Le travail à temps partiel

(encadré), contrairement au travail à temps plein, est fondé sur un horaire individuel : le contrat de travail, obligatoirement écrit, doit contenir plusieurs informations sur le temps de travail, notamment sa durée et sa répartition hebdomadaire ou mensuelle (éventuellement annuelle dans le cas du temps partiel annualisé).

Les contrats peuvent toutefois prévoir que le chef d'entreprise puisse prendre l'initiative de modifier les horaires du salarié à temps partiel en précisant les délais de prévenance et, pour les temps partiels annualisés, les périodes à l'intérieur desquelles le chef d'entreprise peut faire appel au salarié.

La rupture du cadre hebdomadaire

La remise en cause de la définition hebdomadaire de la durée du travail résulte aussi bien des différentes formes d'aménagement du temps de travail (modulation, équipe de suppléance) que des règles du temps partiel annualisé, des repos compensateurs de remplacement voire du compte épargne-temps. Ces réformes ont des incidences sur le calcul de la durée du travail d'une part et son mode de répartition et d'aménagement, d'autre part.

Les possibilités de modulation des horaires de travail, compte tenu des fluctuations de l'activité des entreprises, ont remis en cause progressivement le cadre hebdomadaire depuis 1982. L'évolution de la législation est allée dans le sens d'une flexibilité croissante, notamment avec la modulation III introduite par la loi quinquennale qui permet une annualisation totale de la durée du travail, sans fixer de limite haute et basse de la durée avec pour seule obligation le respect de l'horaire moyen et des maxima quotidiens et hebdomadaires (encadré page suivante).

L'éclatement du cadre hebdomadaire résulte aussi du développement du travail à temps partiel. La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a en effet favorisé l'annualisation de ce type de travail. L'ordonnance du 11 août 1986 avait créé le contrat de travail intermittent, pour des salariés ne travaillant qu'une partie de l'année. L'article 43 de la loi quinquennale a fusionné cette modalité de travail avec celle du temps partiel et a simplifié son recours, en supprimant toute obligation d'accord collectif. Les seules obligations pour un chef d'entreprise qui souhaite moduler le temps de travail d'un travailleur à temps partiel sont de préciser dans le contrat de travail les durées hebdomadaires ou, le cas échéant, mensuelles prévues et les conditions de modification de cette durée, obligations qui ne concernent pas toutes les activités. En cas de modification, le délai de prévenance est de sept jours.

La modulation de la durée du travail

La modulation de la durée du travail permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année sans rémunérer les heures supplémentaires, à condition que cette durée n'excède pas, en moyenne, la durée légale sur la période de modulation, l'année en général. La limite en-deçà de laquelle il est possible de moduler les heures de travail est de 44 heures par semaine ou de 48 heures par accord de branche étendu. La mise en oeuvre d'une modulation est conditionnée par une convention ou un accord collectif au niveau de la branche, de l'entreprise, voire de l'établissement.

Trois formes de modulation ont été successivement introduites, par l'ordonnance du 16 janvier 1982 (modulation de type I), par les lois du 28 février 1986 et du 19 juin 1987 (modulation de type II) et la loi quinquennale du 20 décembre 1993 (annualisation ou modulation de type III).

- La modulation de type I permet de ne pas imputer sur le contingent libre les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale calculée en moyenne sur la période de modulation ; pour le reste, la réglementation des heures supplémentaires s'applique (majorations de salaires, repos compensateur obligatoire).
- Dans la modulation de type II, les heures supplémentaires ne donnent lieu ni à majoration de salaire ni à repos compensateur ; en contrepartie de cette modulation, des avantages doivent être accordés aux salariés, réduction de la durée du travail, formation, intéressement aux résultats et, depuis la loi quinquennale, créations d'emplois ; l'importance de ces avantages est laissée à l'appréciation des signataires de l'accord.
- La modulation de type III, ou annualisation, consiste à faire varier la durée du travail, sur tout ou partie de la période de référence, à condition qu'elle ne dépasse pas en moyenne la durée prévue par la convention ou l'accord. Cette durée moyenne est obligatoirement inférieure à la durée légale, mais d'un niveau laissé à l'initiative des parties (dans la pratique, les réductions ont été faibles). Les seules limites à la modulation sont les maxima quotidiens et hebdomadaires ; si la durée moyenne est dépassée sur la période de référence, le régime légal s'applique rétrospectivement (majoration ou repos compensateur de remplacement).

Enfin, une modalité particulière et ancienne, l'organisation du travail en cycles, permet de répartir la durée du travail sur plusieurs semaines (maximum 8 à 12) de façon à prendre en compte des variations d'activité inhérentes à l'organisation du travail. Dans le cadre du cycle, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent 39 heures, en moyenne calculée sur la durée du cycle. L'organisation de cycles de travail, autorisée pour les entreprises fonctionnant en continu, peut l'être également par convention ou accord étendu, qui doit alors fixer la durée maximale du cycle. Depuis 1982, la durée du travail des salariés postés en continu est fixée en moyenne sur l'année à 35 heures maximum.

Le travail de fin de semaine a été facilité par l'ordonnance du 16 janvier 1982 (introduction d'équipes de suppléance) et surtout par la loi quinquennale. L'article 44 de celle-ci a introduit la possibilité de dérogations préfectorales à l'interdiction du travail du dimanche pour les établissements vendant des biens et services culturels, touristiques et sportifs dans les communes touristiques ou thermales ou dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Concernant le travail du samedi, l'obligation ancienne faite aux banques de répartir le temps de travail hebdomadaire sur cinq journées d'égale durée sans possibilité de travail par relais ou roulement d'équipes a été remise en cause par le décret du 31 mars 1997.

Dans des cas très particuliers enfin, pour déterminer des droits à la formation et à des congés de longue durée, la période de référence retenue pour ouvrir les droits a été étendue au-delà de

l'année, sur toute la carrière professionnelle au sein de l'entreprise. Une période de référence pluriannuelle a également été instituée par la loi quinquennale pour les conventions de préretraite progressive et les conventions du Fonds national de l'emploi (FNE) d'aide au passage à mi-temps conclues dans le cadre de plans sociaux : la durée du travail des salariés bénéficiant de ce type de convention est désormais calculée sur leur durée d'application.

La remise en cause du mode de détermination centralisé du temps de travail

L'ordre public social de la durée du travail a été regardé comme trop rigide. Des réformes ont eu pour objet de donner une place croissante aux accords dérogatoires de plus en plus décentralisés. La rupture date, là encore, du début des années quatre-vingt. L'accord interprofessionnel de juillet 1981 marque le début de cette nouvelle démarche de création conventionnelle de norme en matière de durée du travail. L'ordonnance du 16 janvier 1982 prévoit, pour la première fois, la possibilité de dérogations et la loi du 13 novembre 1982 a inclus la durée et l'organisation du travail dans les thèmes devant faire l'objet d'une négociation annuelle et donc a renforcé le caractère conventionnel des normes produites en ce domaine.

Les dérogations peuvent résulter d'accords au sein de l'entreprise ou seulement au niveau de la branche. Ces deux niveaux ont eu, au cours des années, des importances différentes.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 a joué un rôle pionnier en permettant la mise en place, par voie conventionnelle, d'un système de dérogations transférant à la négociation l'essentiel des règles concernant la réduction du temps de travail, telles que les règles de contingentement des heures supplémentaires et celles pour la création d'équipes de fin de semaine (Bloch-London, Marchand, 1990).

Après que la loi Delebarre du 28 février 1986 eut renforcé le niveau de la branche, la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 a, au contraire, renforcé le niveau de l'entreprise en élargissant les possibilités de dérogation et en donnant la prééminence à la négociation d'entreprise ; elle permet de négocier par accord d'entreprise ou d'établissement l'ensemble des dispositifs dérogatoires qu'elle prévoit, à l'exception du travail de nuit des femmes exigeant un double accord de la branche et de l'entreprise ou de l'établissement. Elle a assoupli le dispositif de modulation (modulation de type II) et permis d'autres modifications dans le sens d'une plus grande flexibilité.

La loi quinquennale a accentué ce mouvement. Elle a permis de négocier au niveau de l'entreprise une annualisation du temps de travail (modulation de type III) ou l'accroissement de la part des heures complémentaires pour les contrats à temps partiel (passage du volume d'heures complémentaires au tiers de l'horaire contractuel au lieu du dixième et réduction à trois jours au lieu de sept du délai de prévenance).

Avec les dispositions de l'accord interprofessionnel de 1995, deux évolutions importantes sont enregistrées. D'une part, il indiquait que les accords de branche sur l'aménagement du temps de travail pouvaient prévoir la conclusion d'accords d'entreprise, en l'absence de délégués syndicaux, par des représentants élus du personnel ou par des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales. D'autre part, il remettait en cause l'articulation des niveaux de négociation et de fixation des normes. En effet, il prévoyait que la négociation de branche pourrait élaborer, en matière d'organisation du temps de travail, « des dispositions normatives applicables dans les entreprises où la négociation collective ne peut aboutir, sans que ces dispositions s'imposent aux entreprises dans lesquelles la négociation collective est

possible et aboutit ». La loi du 12 novembre 1996 a repris la première innovation, mais pas la seconde.

La loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail tend, à nouveau, à réduire (pour le travail à temps partiel) le champ des accords dérogatoires d'entreprise.

La remise en cause de la centralisation de la norme est allée dans certains cas jusqu'à la suppression de la norme elle-même. Des textes sont ainsi revenus sur l'obligation de passer par la négociation pour instituer des règles nouvelles relatives au temps de travail dans l'entreprise. Par exemple, le recours au travail intermittent, créé par l'ordonnance d'octobre 1986, n'est plus soumis à accord de branche ou d'entreprise depuis qu'il a été fusionné avec le temps partiel par la loi quinquennale, il relève alors du seul contrat de travail.

Parallèlement à la remise en cause du caractère centralisé des normes du temps de travail, l'Etat a privilégié dans la période récente les incitations financières pour que le temps de travail évolue dans un sens favorable à l'emploi. L'Etat a ainsi rendu moins onéreux le recours au chômage partiel et surtout au temps partiel (encadré).

Incitations financières de l'Etat au chômage partiel et au temps partiel

Le financement du chômage partiel

Le chômage partiel apporte, après autorisation de l'inspection du travail, une aide aux entreprises qui doivent faire face à des périodes de sous-activité. Elle leur permet de mettre tout ou partie de leur effectif en cessation de travail sans rupture contractuelle et moyennant une indemnisation de chaque salarié concerné à hauteur de 50 % de sa rémunération brute avec garantie d'un minimum fixé par décret.

L'article 45 de la loi quinquennale avait institué le temps réduit indemnisé de longue durée (TRILD) pour aider les entreprises à faire face à une conjoncture durablement déprimée. Ce dispositif est suspendu depuis le 1^{er} janvier 1996 du fait de la non-reconduction de la convention financière entre l'Etat et l'UNEDIC.

Parallèlement, l'Etat avait amélioré les conditions d'indemnisation du chômage partiel. Au cours de l'année 1993, le contingent annuel par salarié d'heures indemnisables est passé de 600 heures à 700 heures et le montant de l'allocation spécifique versée par l'Etat, de 18 F à 22 F. A partir de juillet 1995, le contingent a été ramené à 600 heures et l'allocation spécifique à 18 F puis à 16 F à compter de janvier 1997.

L'incitation au temps partiel

La loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 a ouvert le droit à un abattement forfaitaire de cotisations patronales dans le cas d'embauche, ou de transformation d'emploi à temps plein en temps partiel avec embauches compensatoires, de salariés à temps partiel par contrat à durée indéterminée, pour une durée comprise entre 19 et 30 heures. La loi quinquennale a élargi la fourchette horaire concernée, de 16 à 32 heures, heures complémentaires comprises sur une base qui peut être annuelle et ramené le taux de l'abattement à 30 %. La loi d'orientation relative à la réduction du temps de travail fixe le seuil minimal à 18 heures.

Les mesures d'exonération générale des charges sociales patronales sur les bas salaires comportent également une aide financière indirecte au temps partiel. Le salaire pris en compte étant la rémunération mensuelle versée dans le mois, les salaires des travailleurs à temps partiel bénéficient d'un allègement pour des limites de taux de salaire horaire supérieurs à celles du temps plein. Cette incitation demeure, même si la loi de finances pour 1998 l'a réduite, en rétablissant une « proratisation » de l'exonération.

Enfin, les mesures d'aides aux plans sociaux comportent des aides au passage au mi-temps et à la préretraite progressive, dont les conditions ont été améliorées par la loi quinquennale.

L'Etat s'est aussi engagé entre 1993 et 1996 dans des opérations originales de réduction collective du temps de travail, qui imbriquent décentralisation de la norme et incitation financière. Dans le dispositif expérimental de la loi quinquennale puis dans celui de la loi dite Robien, l'Etat apporte un financement aux entreprises à condition que soit aménagée une règle nouvelle de durée du travail par accord collectif qui conduise à une réduction du temps de travail et à maintien ou création d'emplois. Il ne cherche à définir ni le contenu de cette règle (modulation ou non du temps de travail, travail sur quatre jours, etc.) ni, dans la loi Robien, les contreparties en termes de rémunération (encadré).

La loi d'incitation et d'orientation sur la réduction collective du temps de travail définit de manière centralisée une nouvelle durée légale du travail qui doit s'appliquer, à compter du 1er janvier 2000 ou 2002 selon leur taille, à toutes les entreprises sauf les organismes employant essentiellement des fonctionnaires et certaines professions particulières (V.R.P., marine marchande, concierges, etc.).

D'une certaine manière, le dispositif incitatif contenu dans la loi est une reformulation de la loi Robien : l'application du dispositif est subordonnée dans les deux cas à un accord collectif dans l'entreprise ou l'établissement ; les seuils de réduction du temps de travail sont identiques ; les deux textes comportent un volet offensif pour les entreprises qui créent des emplois et un volet défensif pour celles qui évitent de licencier ; dans les deux cas, les aides sont accordées sous forme d'exonérations de charges patronales pendant une certaine durée (sept ans dans la loi Robien, cinq dans le nouveau projet) à condition que les conditions d'emploi soient vérifiées pendant deux ans.

Au-delà de ces similitudes, les deux dispositifs diffèrent sur de nombreux points. La principale différence est que la loi Robien était incitative à la réduction de l'horaire collectif en-deçà de la durée légale. Elle encourageait le passage aux 35 heures des seules entreprises qui le souhaitaient. Le dispositif de la loi d'orientation et d'incitation vise, en aidant des entreprises à appliquer par anticipation le futur seuil, à accélérer la réduction de la durée moyenne effective du travail à des niveaux proches de la nouvelle durée légale. En quelque sorte, l'horizon de la négociation est fixé, une incitation positive à accélérer le processus est fournie, tandis que la « menace » de la majoration des heures supplémentaires pour les entreprises restant au-delà de 35 heures à horizon 2000 (ou 2002) n'est pas complètement précisée.

Par ailleurs, les aides accordées dans la loi d'orientation sont de nature forfaitaire, ce qui favorise les entreprises de main-d'oeuvre et les bas salaires. Les objectifs d'embauche pour bénéficier de l'aide de l'Etat sont en outre moins ambitieux (6 % d'embauches au lieu de 10 % dans le volet offensif de la loi Robien).

Corrélativement, la loi modifie certaines dispositions sur le travail à temps partiel afin de renforcer les garanties des salariés à temps partiel, notamment en relevant à 18 heures le plancher d'heures de travail à partir duquel l'exonération peut être accordée, contre 16 heures actuellement, ceci afin de ne pas favoriser les temps partiels de trop courte durée. De plus, la loi ramène au niveau de la branche la possibilité d'élargir le volume d'heures complémentaires au-delà de 10 % de l'horaire fixé par le contrat. Enfin, elle conditionne la possibilité d'aller au-delà d'une seule coupure, inférieure à deux heures, de l'activité quotidienne à l'existence d'un accord de branche étendu.

L'incitation à la réduction collective du temps de travail

L'article 39 de la loi quinquennale, introduit par amendement parlementaire, a mis en place un dispositif expérimental en faveur d'une réduction collective de la durée du travail qui a très peu été utilisé.

La loi du 11 juin 1996, dite loi Robien, a remplacé ce dispositif expérimental. Un allègement de cotisations sociales patronales est accordé à une entreprise qui, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, baisse la durée du travail de tout ou partie de ses effectifs de 10 % ou 15 % et augmente son effectif dans des proportions équivalentes pendant au moins deux ans (volet offensif), ou prend des engagements en termes de maintien de l'emploi dans le cadre d'une procédure de licenciement économique (volet défensif). En cas de réduction du temps de travail de 10 %, les allègements sont de 40 % la première année, 30 % les années suivantes sur une durée de sept ans (volet offensif) ou de trois ans (volet défensif). Les chiffres d'allègement sont portés respectivement à 50 % et 40 % si la réduction du temps de travail est de 15 %. Le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant deux ans.

La loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail comporte un dispositif d'incitation à la réduction du temps de travail dans la période précédant le passage à la durée légale de 35 heures. Les entreprises qui, par accord collectif, réduiront la durée du travail de tout ou partie de leurs effectifs de 10 % (ou de 15 %) et porteront le nouvel horaire collectif au plus à 35 (ou 32) heures avant le 1er janvier 2000, bénéficieront d'un allègement de cotisations sociales patronales à condition qu'elles embauchent 6 % de salariés en plus (passage aux 35 heures), 9 % (passage aux 32 heures), effectif maintenu pendant deux ans. Pour les entreprises dans lesquelles la réduction du temps de travail préserve 6 % ou 9 % des emplois alors qu'une procédure de licenciement pour motif économique était prévue, l'aide sera également versée. L'aide, accordée pendant cinq ans, sera dégressive. Par exemple, en cas de passage aux 35 heures, elle ira de 9 000 F par salarié en 1998 à 5 000 F en 2002. Il est prévu qu'elle soit remplacée à terme par une aide pérenne. La loi prévoit divers cas de majoration de cette aide en cas d'accord innovant, ou d'embauche de publics prioritaires (jeunes, travailleurs handicapés, chômeurs de longue durée).

La loi modifie également la législation des heures supplémentaires en abaissant, au 1er janvier 1999, de la 42^{ème} à la 41^{ème} heure le seuil de déclenchement du repos compensateur. Le taux maximal de majoration des heures supplémentaires comprises entre 35 et 39 heures sera de 25 %. Une deuxième loi modifiera plus profondément, en 1999, le régime des heures supplémentaires.

Evolution des pratiques sociales

L'individualisation du temps de travail s'est développée sous l'impulsion des entreprises beaucoup plus que des salariés. Les modalités de « temps choisi » n'ont en effet connu qu'une extension limitée, de même que les différents types de congés pris à l'initiative des salariés. Le rapide développement du temps partiel est à l'origine de l'individualisation croissante des horaires. Le recours à des temps partiels de courte durée et aux heures complémentaires permet notamment en effet de faire face aux pointes au sein de la journée ou de la semaine. Le travail à temps partiel apparaît ainsi, de même que le travail précaire (contrats d'intérim et à durée déterminée), comme un moyen économique et souple pour le chef d'entreprise de disposer d'un volant de main-d'oeuvre supplémentaire en cas de besoin. L'une des limites à son développement est cependant la difficulté de gérer des temps de travail qui deviennent de plus en plus variables et hétérogènes au sein de l'entreprise.

De plus, la flexibilité du temps de travail s'est peu développée, en France, dans le cadre des accords de modulation du temps de travail qui n'ont connu qu'une faible extension. Au 31 décembre 1996, sur les 128 branches de plus de 10 000 salariés, sollicitées par le ministère du Travail pour mettre en place un dispositif de modulation de type III, 31 ont répondu favorablement ; tous dispositifs confondus, 18 conventions de modulation ont été conclues. De même peu d'accords d'entreprises ont été conclus : en 1996, sur 4 000 accords d'entreprise portant sur le temps de travail, 840 accords portent sur les modulations du temps de travail. De plus, les accords conclus ne sont pas toujours appliqués : si 7,6 % des établissements employant 10,4 % des salariés à temps complet ont déclaré en 1994 être couverts par un accord de branche ou d'entreprise comportant un dispositif de modulation, seuls 3,6 % l'ont mis en oeuvre pendant l'année. Par rapport à une précédente enquête datant de 1990, la proportion d'établissements couverts a baissé et la mise en oeuvre a augmenté.

En fait, l'aménagement du temps de travail passe en France pour l'essentiel par d'autres voies que la modulation. L'appel aux heures supplémentaires, le recours à des contrats à durée déterminée ou à des contrats d'intérim d'une durée de quelques semaines ou de quelques mois notamment permet aux entreprises de faire face à des périodes d'activité plus intenses sans avoir besoin de recourir à une négociation sociale. Il leur est également possible de demander à des salariés à temps partiel de faire des heures complémentaires sans majoration de salaires.

La déconcentration de la norme du temps de travail a toutefois été à l'origine d'une forte augmentation de l'activité conventionnelle au niveau des entreprises. 3 300 accords d'entreprise ont été relatifs à la question de la durée et de l'aménagement du travail en 1994, 3 600 en 1995, 4 001 en 1996, couvrant 43,1 % de l'activité contractuelle. Pour la première fois en 1996 il y a eu plus d'accords d'entreprise portant sur le temps de travail que sur les négociations salariales. Le tiers de ces accords concerne la branche de la métallurgie.

Parmi les accords d'entreprise signés sur le temps de travail en 1996, 74 % (68 % en 1995) sont allés au-delà des mesures de reconduction de la durée hebdomadaire, des congés payés, des ponts et des jours fériés. Le thème le plus fréquent de négociation a été l'aménagement du temps de travail : 39 % des accords en 1996 ont été relatifs à l'adaptation aux fluctuations d'activité (heures supplémentaires, modulation, temps partiel) et 23 % à l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements (travail en équipes, travail de nuit). La réduction collective du temps de travail a concerné 5 % des accords négociés en 1995 et 12 % en 1996 du fait de la mise en application de la loi Robien à partir du dernier trimestre.

La loi Robien a rencontré un certain succès puisque, de novembre 1996 à février 1998, 1 743 conventions ont été signées, pour un effectif de près de 235 000 salariés se répartissant par moitié environ entre les dispositifs offensif et défensif. Selon un premier bilan de la loi établi par la DARES (Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité) à partir d'un échantillon de 1 000 entreprises, le secteur industriel, hors construction, a fait particulièrement appel à ce dispositif, puisqu'il compte 43 % des accords, notamment dans les biens intermédiaires (Le Corre, Doisneau, 1998). Le pourcentage d'emplois que les entreprises se sont engagées à créer dans le volet offensif ou à maintenir dans le volet défensif est de l'ordre de 11 % des effectifs concernés. Dans trois accords Robien sur quatre, il y a réorganisation du travail, dans quatre sur dix la réduction de la durée se fait seulement sur base hebdomadaire. Au sein des modalités de réorganisation du travail, les dispositions sur l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements et sur l'amplitude d'ouverture (18 %) sont moins fréquentes que celles visant à permettre de moduler l'activité selon les fluctuations de l'activité et interviennent plus fréquemment dans les conventions « offensives ».

II. Les mutations dans les autres pays de l'OCDE

Deux modèles dominants

L'analyse de la norme de la durée du travail suppose au préalable d'examiner les systèmes de négociation collective entre patronat et syndicats dans chaque pays. S'il existe également une réglementation légale, qui remonte pour l'essentiel aux années trente, elle a été remise en cause (Etats-Unis, Grande-Bretagne) ou n'a pas été adaptée à l'évolution des conditions de travail (Allemagne, Italie, Pays-Bas). Dans tous les cas, à l'exception notable de la France, la réglementation définit peu de situations concrètes et les conventions collectives ou les contrats de travail fondent l'essentiel des normes de la durée du travail.

Pour caractériser les systèmes de négociation collective, l'OCDE a défini des indicateurs, repris pour la sélection des sept pays examinés dans le tableau 1. Le taux de couverture conventionnelle donne la proportion des salariés soumis à une convention collective. L'indice de centralisation décrit le niveau des négociations pour ces conventions sur une échelle allant de un (négociations nationales) à trois (négociations dans les entreprises ou les établissements). L'indice de coordination décrit dans quelle mesure les conventions négociées à un niveau donné sont obligatoires ou non pour les niveaux inférieurs : le système peut aller de l'absence complète de coordination à la coordination complète.

L'opposition entre deux modèles apparaît nettement.

En Europe continentale, les syndicats négocient traditionnellement les conditions de travail des salariés. De ce fait, la plus grande partie des entreprises est concernée par la négociation collective, avec un taux de couverture conventionnelle dépassant les 80 %, la tendance étant à l'augmentation sauf en Italie. Le degré principal des négociations est celui de la branche et les normes négociées à ce niveau s'imposent aux entreprises. Les normes sur la durée du travail sont donc différenciées dans les pays selon les branches mais s'appliquent de façon homogène à l'intérieur de chacune d'entre elles.

Aux Etats-Unis, le niveau principal de la négociation est celui des entreprises, voire des établissements. Ces négociations ne concernent qu'une proportion limitée des salariés, proportion qui a en outre tendance à décroître. De ce fait, c'est surtout le contrat de travail individuel qui détermine les conditions de travail et notamment la durée. La Grande-Bretagne, semblable en 1980 aux autres pays d'Europe, s'est rapprochée des Etats-Unis : le taux de couverture conventionnel a fortement décru, passant de 70 % à 47 % ; les négociations sont devenues plus décentralisées, ce qui marque la disparition de la branche comme lieu de définition des règles. On peut donc parler d'un modèle anglo-saxon, commun aux Etats-Unis et à la Grande-Bretagne, qui concerne également la Nouvelle-Zélande et le Canada.

Le taux de syndicalisation apparaît comme une donnée indépendante de la nature des systèmes de négociation collective : la France se rattache plutôt au modèle d'Europe continentale malgré un taux de syndicalisation particulièrement faible et la Grande-Bretagne appartient au modèle anglo-saxon malgré un taux de syndicalisation en forte diminution mais encore élevé. Le taux de syndicalisation n'est toutefois pas sans influence sur les conditions de négociation des règles.

Tableau 1 - Indicateurs des systèmes de négociation collective

	France	Allemagne	Pays-Bas	Suède	Italie	Royaume Uni	USA
Taux de syndicalisation	9	29	26	91	39	34	16
1994 (%) (a)							
1980 (%)	18	36	35	80	49	50	22
Taux de couverture conventionnelle							
1994 (%) (b)	95	92	81	89	82	47	18
1980 (%)	85	91	76	ND	85	70	26
Indice de centralisation 1994	2	2	2	2	2	1,5	1
Indice de coordination 1994	2	3	2	2	2,5	1	1

(a) 1993 pour l'Allemagne et les Pays-Bas, 1992 pour l'Italie et la Suède.

(b) 1995 pour la France, 1993 pour l'Italie.

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

Caractéristiques de la norme de durée du travail

Dans les pays du modèle anglo-saxon, il n'existe pas de durée légale du travail ni de régime des heures supplémentaires, ou alors ces règles ne concernent qu'un nombre limité de salariés. Ainsi, aux Etats-Unis, l'élément essentiel de la législation fédérale sur le temps de travail est la loi « Fair Labor Standards Act », qui date de 1938, complétée en 1940. Ces deux lois disposent que le personnel non cadre du secteur privé doit toucher au minimum une fois et demie le taux horaire normal pour chaque heure effectuée au-delà de 40 heures hebdomadaires. Toutefois, depuis 1981, seuls sont concernés par ce texte les salariés dont la rémunération horaire est inférieure à 6,25\$, soit 35 à 40 F. En Grande-Bretagne, les réformes du début des années quatre-vingt sont allées plus loin, puisqu'elles ont aboli toute réglementation des heures supplémentaires. Dans le modèle anglo-saxon, les lois en vigueur ne définissent pas de maxima quotidiens ou hebdomadaires, elles ne règlent pas non plus la durée des congés qui peuvent être accordés aux salariés.

Dans les pays du modèle d'Europe continentale, sauf la France, il appartient en principe aux seuls partenaires sociaux de négocier les conditions de travail qui s'imposent aux entreprises et aux salariés. De ce fait, les dispositions légales sont rares et prévoient fréquemment la possibilité que les partenaires sociaux y dérogent.

Aussi, la durée légale ne sert-elle pas, comme en France, de référence pour les durées conventionnelles. En Allemagne comme en Italie, la durée légale du travail est restée établie jusqu'à une date récente à 48 heures hebdomadaires alors que les conventions collectives ont prévu des durées de plus en plus courtes. Les taux de majoration légaux pour heures supplémentaires sont peu appliqués, de nombreuses conventions collectives prévoyant des taux supérieurs et/ou une contrepartie en temps de repos aux heures supplémentaires. En Suède, un arsenal législatif complet définit la durée légale du travail, contingente les heures supplémentaires, interdit le travail de nuit et fixe la durée minimale des congés payés mais des conventions collectives comme celle de la métallurgie remplacent l'ensemble de ces

dispositions par des règles ad hoc, les 40 heures hebdomadaires étant par exemple calculées annuellement. Aux Pays-Bas enfin, il n'existe aucune réglementation générale des heures supplémentaires, celle-ci étant fixée exclusivement au niveau des branches.

La modulation du temps de travail peut être définie comme la possibilité pour le chef d'entreprise de faire varier le temps de travail de ses salariés en fonction des variations de la demande qui lui est adressée. La durée du travail hebdomadaire est définie comme un temps de travail moyen, les périodes de forte activité n'étant généralement pas rémunérées comme des heures supplémentaires si cette moyenne est respectée. Si la moyenne est calculée sur l'année, on parle d'annualisation.

Dans les pays du modèle anglo-saxon, l'absence de durée légale du travail a pour corollaire la libre modulation de la durée du travail en fonction de l'accord passé entre le chef d'entreprise et son salarié. Dans les pays du modèle d'Europe continentale, certaines contraintes légales existent, et surtout les conditions et les contreparties de la modulation sont définies précisément dans les conventions collectives et dans les accords d'entreprise.

Le Bureau International du Travail (BIT) définit le travail à temps partiel comme « un emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte que la durée normale en vigueur dans l'établissement dont il s'agit ».

Peu de pays ont une réglementation spécifique relative au temps partiel. Dans l'Union européenne, seules la France, l'Allemagne et l'Espagne sont dans ce cas. Les définitions légales allemandes et espagnoles reprennent celles du BIT et la définition française est plus précise. La définition retenue dans la récente directive européenne (encadré temps partiel) reprend cette approche élargie. Plus important, elle pose comme principe l'égalité des droits des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein, ce qui ne sera pas sans conséquence dans la transcription ultérieure en droits nationaux. En effet, jusqu'à présent, les lois n'appréhendent généralement le temps partiel que négativement : la législation du travail ou les droits sociaux (assurance-maladie, congés payés, retraite, assurance-chômage, etc.) ne s'appliquent pas en-dessous de certains seuils.

Par exemple, en Grande-Bretagne, les salariés qui travaillent moins de 16 heures par semaine ou dont les gains sont inférieurs à un certain montant hebdomadaire sont exonérés de charges sociales ainsi que leurs employeurs mais ne bénéficient d'aucun droit à la sécurité sociale, sauf l'assurance-maladie qui est universelle.

En Allemagne, les entreprises qui comptent des salariés occupant des « emplois de peu d'importance »⁴, ne sont pas obligées d'assurer leurs titulaires auprès des assurances sociales sauf, depuis une décision de la Cour Fédérale de 1994, pour les congés payés, la prime de Noël et le maintien du salaire en cas de maladie. Les entreprises qui emploient des salariés de ce type sont soumises à un impôt forfaitaire mensuel égal à 20 % de 610 DM. Entre trois et quatre millions de salariés ont un emploi de ce type à titre de travail principal.

Aux Pays-Bas, la politique gouvernementale en faveur du temps partiel s'est surtout attachée à donner aux salariés à temps partiel des droits sociaux équivalents à ceux des travailleurs à temps plein (inclusion dans les régimes de retraite, couverture maladie, égalité de traitement

⁽⁴⁾ Emplois dont la rémunération mensuelle est inférieure au seuil de 610 DM en 1997 et dont la durée de travail est inférieure au seuil de 14 heures hebdomadaires.

dans les conditions de travail). Des conventions collectives, reprises récemment par un projet de loi, ont ainsi institué un droit de chaque salarié à réduire son temps de travail, auquel le chef d'entreprise ne peut s'opposer sauf dans des situations précisément déterminées. Des accords ont prévu la situation des personnes peu éloignées de l'âge de la retraite.

La France est un des seuls pays de l'Union à avoir mis en place un mécanisme explicite de subvention en faveur du temps partiel au moyen d'une réduction de charges patronales. En Italie, un pacte tripartite pour l'emploi, récemment mis en oeuvre par le Parlement par un texte adopté définitivement le 18 juin 1997, prévoit également des dispositifs d'exonérations de charges sociales pour favoriser l'aménagement, la réduction du temps de travail et le développement du temps partiel dont le détail doit être précisé par décret. Cependant, dans certains pays de l'Union, des dispositions particulières en faveur des bas salaires jouent comme incitation au développement du temps partiel. C'est le cas dès lors que les cotisations sociales sont croissantes en fonction du montant de la rémunération salariale mensuelle ou hebdomadaire, indépendamment du temps de travail effectué (Royaume-Uni, Irlande).

Le travail à horaires atypiques peut être défini comme un travail dont les horaires, soit habituellement soit occasionnellement, ne sont pas accomplis dans la journée ou entre le lundi matin et le vendredi soir. Les indicateurs de son développement sont le travail posté (plusieurs salariés se succédant sur un même poste de travail), le travail de nuit, le travail du samedi et le travail du dimanche.

Le poids de considérations sociales (politique familiale), voire religieuses (prohibition du travail du dimanche), a joué un rôle considérable dans l'élaboration des réglementations du travail à horaires atypiques. On constate toutefois la persistance même en ce domaine de l'opposition entre les deux modèles.

Les pays du modèle anglo-saxon ont peu de limitations au travail à horaires atypiques. Par exemple, en Grande-Bretagne, les contraintes du travail dominical ont été fortement réduites depuis le Sunday Act d'août 1994 : les grandes surfaces sont autorisées à ouvrir leurs portes le dimanche pendant un maximum de six heures en Angleterre et au Pays de Galles (cette possibilité existait déjà en Ecosse), sans limitation pour les autres établissements de distribution ; cette loi a supprimé les contraintes sur le travail du dimanche dans les entreprises de production.

En revanche, les pays du modèle d'Europe continentale ont peu modifié leur réglementation sur le travail du dimanche. Celle-ci reste très stricte en Allemagne où elle a un caractère constitutionnel. De rares exceptions étaient prévues mais les motifs économiques jusqu'à une date récente n'étaient pas valables.

Les pays du modèle d'Europe continentale, influencés par une logique de temps choisi pour les salariés, ont, contrairement aux pays du modèle anglo-saxon, beaucoup développé les modalités de congés pour les salariés.

Le pays qui est allé le plus loin à cet égard est la Suède qui, dès 1974, a institué congés parentaux et de formation. Ces congés, qui sont de droit pour les salariés, sont assortis d'une garantie d'emploi et de salaire à leur retour. Les congés parentaux, par exemple, de quinze mois au maximum, donnent droit à une rémunération qui est allée jusqu'à 90 % du salaire pendant les douze premiers mois, proportion ramenée à 75 % puis 80 %. Ils peuvent être utilisés sur une période plus longue que quinze mois en cas de reprise d'un travail à temps

partiel. Cette législation a été complétée par des possibilités de congés pour enfant malade (60 jours par an et par enfant) ou pour parent gravement malade (30 jours par an).

En Italie, les possibilités de congés ont surtout eu pour objet de retirer temporairement les salariés de la vie active. Par exemple, les travailleurs licenciés ou suspendus du fait d'une crise sectorielle, locale ou d'entreprise, peuvent être pris en charge par la Cassa Integrazione Guadagni (CIG) pendant un à quatre ans selon leur âge et leur région de travail ; l'indemnité, de 80 % du salaire sous plafond, cesse d'être versée au terme de la période ou si le salarié a refusé une proposition d'emploi correspondant à sa qualification. De même, dans certains secteurs qui traversent une crise conjoncturelle, les entreprises peuvent avoir recours aux « contrats de solidarité », réductions temporaires du temps de travail dont la perte salariale est compensée par l'Etat à 75 % sous certaines conditions. Les efforts d'assainissement budgétaire ont toutefois conduit à une réduction des sommes consacrées par l'Etat à ces différentes mesures.

Individualisation sans contrepartie dans le modèle anglo-saxon

Dans le modèle anglo-saxon, une très grande diversification des durées du travail dans la population et au sein même des entreprises a été beaucoup plus le résultat de décisions individuelles que collectives. De même, les horaires tendent à devenir de plus en plus variables en fonction des contraintes économiques. Le travail à horaires atypiques s'est développé mais sur une base occasionnelle plus qu'habituelle.

Les salariés n'ont fréquemment pas eu de contreparties à ces évolutions, notamment en raison de l'affaiblissement du pouvoir syndical. Ainsi aux Etats-Unis, de nombreuses entreprises ont obtenu dans les années quatre-vingt la suppression pure et simple de primes distribuées pour le travail de fin de semaine⁵ ou la réduction du nombre de jours fériés accordés à tout le personnel.

Remise en cause du modèle d'Europe continentale

On constate dans les pays du modèle d'Europe occidentale une certaine diversification des temps de travail au sein des entreprises essentiellement due au développement du travail à temps partiel. Mais celle-ci reste limitée et des garde-fous empêchent qu'elle se fasse au détriment des salariés.

Une individualisation du temps de travail soumise à des garde-fous

Par exemple, l'accord conclu en Allemagne le 23 avril 1994 dans la sidérurgie de l'ouest prévoit que l'horaire hebdomadaire individuel pourra atteindre 40 heures pour certains salariés, sous la condition de leur accord et de celui du conseil d'entreprise. Dans le même esprit, la convention collective des banques en vigueur aux Pays-Bas admet que les horaires de travail soient déterminés par accord individuel entre chaque salarié et son employeur ou le représentant de ce dernier.

Une innovation intéressante à cet égard a été, en Allemagne, la mise en oeuvre des comptes d'épargne-heures. Ceux-ci sont obligatoirement créés dans les entreprises non couvertes par un accord sur la durée des périodes de compensation pour l'ensemble de leurs salariés au sens de la loi de 1994. Lorsqu'un salarié travaille au-delà de la durée tarifaire, il capitalise des

(⁵) Industries du pneumatique, de l'aluminium, de l'acier, du textile, camionnage et magasins d'alimentation.

heures sur son compte, qui pourront être reportées sur les périodes de moindre activité de l'entreprise. Les soldes créditeurs ou débiteurs peuvent être limités à 50 heures mais ce seuil peut être négocié entre le salarié et le chef d'entreprise. Les heures supplémentaires créditées ne sont pas rémunérées en tant que telles et le chômage partiel peut être débité. Le comité d'entreprise peut être saisi des cas de salariés ayant des soldes créditeurs élevés. Des comptes d'heures ont été introduits par convention collective dans l'industrie du textile et de l'habillement.

La différenciation des temps de travail peut être la contrepartie de leur réduction. Ainsi en Allemagne, la convention collective de la métallurgie de 1990 prévoit, selon les circonscriptions tarifaires, que 13 % ou 18 % des salariés peuvent travailler 40 heures au lieu de 36 heures par semaine, contre une compensation salariale ou des congés spéciaux.

Certains pays scandinaves se sont orientés vers une tentative originale de lier directement individualisation du temps de travail et politique de l'emploi. Ainsi, au Danemark, les salariés peuvent prendre, sur une durée pouvant aller jusqu'à un an, des congés parentaux, de formation ou sabbatiques rémunérés sous réserve de l'accord de l'employeur. Une allocation comprise entre 80 % et 100 % de l'allocation maximum de chômage à laquelle le salarié a droit lui est versée ; le chef d'entreprise est tenu pendant la durée du congé de recruter une personne au chômage depuis plus d'un an. 135 000 personnes ont bénéficié de cette mesure en 1995, dont 60 % pour des congés de formation.

Enfin, concernant le temps partiel, en Allemagne, la loi de l'encouragement à l'emploi de 1994 a prévu un maintien des droits sociaux, notamment afférents à l'assurance-chômage pour les salariés qui acceptent de diminuer la durée hebdomadaire de leur travail d'au moins 20 %.

Une plus grande instabilité des temps de travail

Les conventions collectives et les accords d'entreprise des pays du modèle d'Europe continentale ont de plus en plus souvent introduit des accords de modulation du temps de travail.

Ainsi, en Allemagne, la durée du travail est de plus en plus souvent définie à partir de « corridors horaires » à l'intérieur desquels ne sont pas payées d'heures supplémentaires. La convention collective de la transformation des métaux du 5 mars 1994 a par exemple prévu que, par accord d'entreprise, le temps de travail serait compris entre 30 et 36 heures hebdomadaires. Dans l'automobile, les célèbres accords Volkswagen de décembre 1993, amendés le 12 septembre 1995, ont fixé le temps de travail hebdomadaire à 28 h 45 en moyenne annuelle, soit une réduction de 20 % (les salaires hebdomadaires étant réduits de 15 %), et prévu qu'il pouvait atteindre, en fonction des besoins de l'entreprise, un maximum de 38 h 45 hebdomadaires et de huit heures par jour sans majoration de salaire. Moins connu, l'accord Opel du 6 septembre 1995, prévoit une fluctuation du temps de travail entre 30 et 38 h 45 fournies en quatre ou cinq jours du lundi au vendredi avec un maximum quotidien de huit heures, le salaire étant versé sur la base d'une semaine de 35 heures et le décompte des heures de travail étant opéré sur l'année.

La loi du 29 avril 1994 a généralisé en Allemagne cette évolution en abandonnant la norme hebdomadaire de la durée du travail pour lui substituer une période de compensation de six mois ou 24 semaines, voire supérieure par convention collective. A l'intérieur de cette période, le temps de travail est réparti sur la base de huit heures par jour, sans pouvoir

normalement dépasser les maxima quotidiens de dix heures, le nombre de jours ouvrés étant fixé par la convention collective⁶.

Aux Pays-Bas, pour les secteurs dans lesquels il existe des conventions collectives, une loi a plafonné la durée du travail à dix heures par jour et à un maximum de 585 heures par période de treize semaines, en autorisant des variations occasionnelles pouvant aller jusqu'à douze heures par jour et 624 heures par trimestre. Cette loi combine des possibilités d'horaires plus flexibles (travail de nuit, de fin de semaine) et des garanties pour les salariés (sécurité, santé). La période de référence pour déterminer la durée moyenne de la semaine de travail a été portée de treize semaines à six mois à la fin de 1995, le maximum légal hebdomadaire restant à 45 heures.

La modulation de la durée du travail a de plus en plus souvent été échangée en Allemagne contre une clause de garantie de l'emploi et une réduction du temps de travail. Ceci a été le cas dans l'accord Volkswagen de 1993 très particulier⁷, dans la convention collective de l'électrométallurgie en Basse-Saxe de 1994 et dans des accords plus récents, y compris dans le tertiaire (assurances). L'accord conclu dans la chimie en 1994 a conduit le syndicat à accepter, en échange de la garantie de l'emploi et d'une réduction du temps de travail moyen à 37 h 30, un gel temporaire des salaires et de la prime annuelle, des conditions de rémunération moins favorables pour les nouveaux salariés et la liberté pour les entreprises, sous réserve de l'accord des partenaires sociaux, de faire fluctuer la durée du travail entre 35 et 40 heures ; la durée de compensation minimale au sens de la loi de 1994 peut désormais aller dans cette branche jusqu'à 36 mois pour les activités qui s'inscrivent dans le cadre d'un projet ou d'une commande précise.

L'obligation du repos le dimanche et les jours fériés a été partiellement remise en cause en Allemagne par la loi du 29 avril 1994. Cette loi a étendu la possibilité du travail le dimanche dans certains secteurs précisés par le texte lorsque les travaux ne peuvent pas être entrepris durant les jours ouvrés ; en cas de travail posté, le début et la fin de la période d'interruption du travail peuvent être avancés ou retardés de six heures en incluant ainsi une partie du dimanche ; sur autorisation administrative, le travail du dimanche est possible quand des raisons techniques impérieuses l'exigent.

En Italie, au sein du groupe Fiat, la construction de deux usines a été subordonnée, dans de nouvelles installations, au travail le samedi et à la possibilité de réaliser des opérations d'entretien le dimanche ; le travail du samedi a été institué après référendum dans les établissements de Termoli par un accord de novembre 1994.

Le développement du travail les fins de semaine ne va pas sans de fortes résistances. La banalisation du travail du samedi est devenue un des sujets d'affrontement importants entre patronat et syndicats en Allemagne. En Italie, des référendums organisés sur la possibilité du travail les dimanches ont montré l'opposition des salariés à ce type de mesures : dans l'usine Fiat de Melfi notamment, l'entreprise a dû mettre en place une équipe de week-end plutôt que de faire travailler tous ses salariés certains dimanches.

⁽⁶⁾ Par exemple, si la convention prévoit six jours ouvrés hebdomadaires et une période de compensation de 24 semaines, la durée totale du travail admise par la loi est de $(6 * 8 * 24) = 1152$ heures de travail, qui doivent être réparties sur 144 jours de travail avec un maximum quotidien de dix heures par jour.

⁽⁷⁾ Volkswagen n'est pas membre de l'organisation patronale de la métallurgie. L'accord Volkswagen est donc un accord de firme (*Hausvertrag*) qui a valeur de convention collective.

La possibilité du travail de nuit a été encadrée en Allemagne pour ne pas être préjudiciable à la santé des travailleurs. La loi de 1994 a prescrit que des périodes de repos suffisantes entre les périodes de travail soient accordées, que les fins de semaine soient régulièrement libres et que les périodes de travail ne soient pas supérieures à neuf jours.

Le développement du travail de nuit se heurte également à des résistances syndicales importantes. En Allemagne, les syndicats s'opposent souvent à la création d'équipes de nuit. Dans le commerce de détail, le patronat a obtenu, après une difficile négociation en 1996, une extension des horaires d'ouverture en contrepartie d'une prime pour ouverture tardive de 20 %.

Un déplacement des négociations vers l'entreprise

Une des conséquences du réaménagement du temps de travail est que contrairement aux rémunérations, dont la définition se prête à des négociations de branche, l'organisation du travail doit être négociée dans l'entreprise ou l'établissement.

En Allemagne, les partenaires sociaux ont délégué une partie importante de leurs prérogatives sur la durée du travail au niveau des entreprises. C'est à ce niveau que dans certaines branches peuvent être négociées des questions telles que la répartition de la durée de la compensation au sens de la loi de 1994, le recours aux heures supplémentaires, l'introduction du travail le samedi, la possibilité de réduire la durée du travail à 30 heures sans compensation salariale mais avec une protection contre le licenciement.

Certaines conventions de branche ont ouvert des « jeux d'option », parmi lesquels les entreprises négocient le menu le plus adapté à leur situation propre. Par exemple, la convention collective de la métallurgie allemande, négociée en 1994, a prévu que la durée du travail dans les entreprises pourrait passer de 36 heures à 30 heures par accord collectif, avec des contreparties à négocier dans l'entreprise sous forme de salaires, en termes de garantie d'emplois ou en termes de flexibilité de la durée du travail.

D'autres conventions sont allées plus loin, en prévoyant des dérogations aux règles qu'elles édictent. La nouvelle convention collective du bâtiment en Allemagne, adoptée en 1997, permet notamment de nombreuses dérogations. De même, le protocole d'accord signé aux Pays-Bas en avril 1994 dans le secteur de la métallurgie a admis que des accords d'entreprise puissent déroger à ses dispositions dès lors qu'existe une menace sérieuse pour la continuité de l'entreprise ou pour l'emploi. Aussi, les accords d'entreprise, de plus en plus souvent, n'ont plus seulement pour objet de mettre en oeuvre les conventions collectives² de branche. Ils les adaptent aux caractéristiques de l'entreprise, y dérogent ou les remplacent.

Enfin, de grandes entreprises ont décentralisé leurs négociations sur l'aménagement du temps de travail dans leurs différents établissements. En Allemagne, au sein du groupe de grande distribution Karstadt, des accords d'annualisation particuliers ont été négociés dans chaque magasin dans le cadre de la convention collective et de l'accord d'entreprise.

Toutefois, si la puissance syndicale est forte au niveau de la branche, elle est plus réduite dans les entreprises, sauf peut-être en Suède. Le poids croissant des négociations d'entreprise pour la définition de la norme de la durée du travail tend à rompre l'équilibre qui existait entre patronat et syndicats. Ce sont les conditions de production de la norme comme résultat d'un rapport de forces équilibré qui sont désormais en jeu. L'accord interprofessionnel du 23 juillet

1993 passé en Italie entre l'Etat, le patronat et les organisations syndicales vise à éviter cette menace. Il a prévu l'élection d'une représentation syndicale unitaire par les salariés au sein des entreprises ou des établissements pour négocier les modalités de la convention de branche et de l'organisation du travail.

Chapitre II

LE TEMPS DE TRAVAIL EN FRANCE ET DANS LES PAYS DE L'OCDE

Avec la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, la France s'engage dans une nouvelle phase de gestion de la durée du travail. Le mouvement de longue période de réduction du temps de travail depuis les années soixante avait eu tendance, après 1982, à se ralentir plus qu'à s'interrompre, et à prendre la forme du développement du travail à temps partiel. C'est à nouveau la durée collective du travail qui devrait se réduire.

Ce chapitre a en conséquence trois objets. Il replace tout d'abord la question du temps de travail en France dans une perspective internationale. Dans un deuxième temps, il rappelle la diversité des durées individuelles de travail observées en France, selon les secteurs, les entreprises, les catégories professionnelles. Enfin, il souligne la variété des modes de gestion du travail par les entreprises permettant d'ajuster le volume de travail aux variations saisonnières ou conjoncturelles.

I. La durée du travail dans les pays de l'OCDE

Plusieurs approches de la durée du travail peuvent permettre de resituer la France dans une perspective internationale. Il s'agit en premier lieu de la durée totale du travail que les personnes sont susceptibles d'accomplir en moyenne au cours d'une vie, en second lieu de la durée effective annuelle moyenne, puis de la décomposition de celle-ci en ses différents déterminants (durée hebdomadaire du temps plein, congés et jours fériés, importance du temps partiel, etc.).

Durée du travail et cycle de vie

Au sein des grands pays de l'OCDE, la France se caractérise tout d'abord par une concentration de la durée de vie active professionnelle sur un assez faible nombre d'années : entrée tardive dans la vie active, sortie plus précoce du fait d'un âge de départ à la retraite abaissé à soixante ans depuis mars 1982, auquel s'ajoute un recours important aux préretraites (tableau 1).

Ceci, conjugué à une durée annuelle du travail plutôt dans la moyenne, conduit à une utilisation relativement faible de son potentiel de travail. En revanche, l'importance du taux d'activité féminin joue en sens inverse. Le chômage conduit à abaisser encore la contribution moyenne des individus au nombre d'heures travaillées.

Tableau 1 - Taux d'emploi et d'activité en 1996

en %

	Taux d'emploi (a)	Taux d'activité total (b)	Taux d'activité par âge				
			Ensemble 20-24 ans	Femmes 25-49 ans	Hommes 55-59 ans	Femmes 55-59 ans	Ensemble 60-64 ans
États-Unis	72,8	77,0					
Japon	74,5	77,1					
Allemagne	61,7	68,8	70,6	74,8	73,7	50,1	19,5
France	58,7	67,0	58,6	79,2	61,5	44,5	11,5
Italie	51,7	58,8	55,0	57,8	57,6	20,8	18,0
Royaume-Uni	69,3	75,3	78,3	75,1	75,4	54,2	37,0
Belgique	55,1	63,2	56,8	73,1	49,4	20,1	11,3
Danemark	72,0	78,9	80,6	83,9	79,0	55,6	32,1
Irlande	56,7	64,4	70,7	60,4	73,2	28,9	34,4
Pays-Bas	58,4	62,5	74,3	70,1	61,0	30,5	14,7
Espagne	46,3	59,5	60,2	60,4	72,5	26,0	27,7
Suède	69,7	75,8	64,3	75,1	84,1	78,5	56,8

(a) Emploi total rapporté à la population âgée de 15 à 64 ans.

(b) Population active rapportée à la population âgée de 15 à 64 ans.

Sources : OCDE, Perspectives de l'emploi 1997 pour taux d'emploi et taux d'activité total.

EUROSTAT, enquête sur les Forces de travail, résultats 1996.

Il est possible de résumer cet ensemble de faits au travers d'un indicateur fragile et très théorique : le nombre moyen d'heures de travail par personne au cours de son cycle de vie. Cet indicateur est calculé en supposant une stabilité à long terme des comportements d'activité chez les plus de quinze ans (tableau 2).

Tableau 2 - Nombre moyen d'heures de travail effectives sur le cycle de vie

	Hommes	Femmes	Ensemble
France	60 635	38 922	49 507
Allemagne	64 578	38 429	51 642
Belgique	57 306	30 369	43 737
Espagne	62 257	26 347	43 974
Italie	61 825	28 095	44 501
Pays-Bas	61 622	30 195	45 218
Royaume-Uni	73 904	41 052	56 918
Etats-Unis	nd	nd	61 343
Japon	nd	nd	71 123

Champ : salariés âgés de 15 à 70 ans.

Estimation de la Direction de la Prévision sur la base des données de l'année 1992.

Source : DARES-DP-INSEE. Bilan économique et social de la France, 1997.

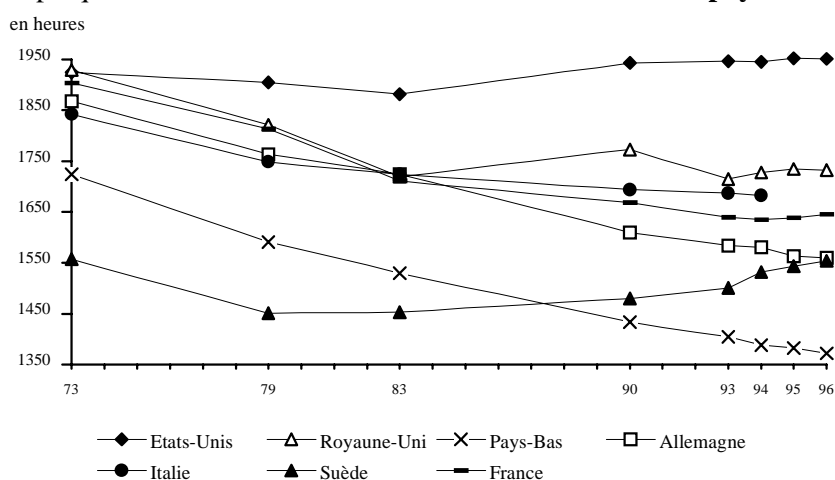
Sous cette hypothèse, la France serait, parmi les pays étudiés, celui où les hommes salariés travailleraient le moins au cours de leur vie active. Ce serait la conséquence d'une entrée plus tardive sur le marché du travail, d'une sortie plus précoce et de passages par des périodes plus longues de chômage (DARES-DP-INSEE, 1997). Pour les femmes, les résultats seraient plus

proches de la moyenne en raison de taux d'activité plus importants et d'une durée annuelle moyenne du travail plus élevée que dans les autres pays, en dépit du développement du travail à temps partiel.

Durées annuelles

Jusqu'au début des années quatre-vingt, tous les pays développés (sauf les Etats-Unis) étaient engagés dans un même mouvement de réduction du temps de travail annuel⁸ dont l'intensité variait selon les pays. Ensuite, les évolutions ont nettement divergé (graphique 1). Le mouvement de réduction du temps de travail s'est poursuivi au même rythme aux Pays-Bas et dans ce qui est devenu la partie occidentale de l'Allemagne, alors que la durée moyenne annuelle de travail est repartie à la hausse aux Etats-Unis et en Suède. La réduction de la durée du travail s'est sensiblement ralentie en France à partir de 1983.

Graphique 1 - **Durée annuelle effective de travail dans les pays de l'OCDE**



Champ : actifs occupés (uniquement les salariés pour l'Italie et les Pays-Bas).

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, 1997.

Des écarts sensibles de niveau

Au vu des données de l'OCDE, le Japon et les Etats-Unis, du fait notamment d'un nombre plus réduit de jours de congés, semblent se démarquer nettement des autres pays avec une durée annuelle du travail longue. Au sein des pays européens, des estimations mieux harmonisées de la durée annuelle moyenne du travail sont disponibles grâce à l'enquête communautaire sur les Forces de travail (encadré). La situation relative des pays européens est assez contrastée, selon que l'on considère la durée moyenne du travail pour l'ensemble des salariés ou pour les seuls temps plein en raison de taux de travail à temps partiel très différents. Le premier indicateur est sans doute le plus pertinent pour l'analyse macro-économique, en vue d'évaluer la richesse produite par tête, le second est plus représentatif de la situation de l'emploi de référence, défini par la loi ou les conventions collectives. Ainsi, le Royaume-Uni connaîtrait l'une des durées les plus élevées en Europe pour les « temps

(⁸) Le temps de travail annuel est le nombre d'heures totales travaillées pendant l'année, divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi. Cet indicateur utilisé par l'OCDE peut fournir des évolutions temporelles, mais les comparaisons de niveau ne sont pas possibles en raison de la disparité des sources.

pleins », avec plus de 1 800 heures annuelles, mais une durée moyenne des plus faibles avec moins de 1 400 heures (tableau 3). Si la France se situe dans une position intermédiaire pour la durée des temps pleins, la durée moyenne y est plutôt élevée en raison d'un moindre recours au travail à temps partiel et d'une durée moyenne assez élevée de celui-ci. Les Pays-Bas présentent la plus faible durée annuelle effective moyenne de travail ; le temps partiel y est très développé ainsi que certaines formes d'absentéisme légal.

Tableau 3 - Le temps de travail dans les pays européens

	Durée moyenne en heures			Nombre de jours	
	Annuelle (a) ensemble	Annuelle (a) temps complet	Hebdomadaire (b) (c)	Congés annuels (a)	Fériés (d)
France	1 540	1 745	39,8	25	10
Allemagne	1 382	1 693	40,0	21	9
Italie	1 551	1 622	38,6	22,5	15
Belgique	1 436	1 665	38,3	20	10
Pays-Bas	1 148	1 773	39,4	20	6
Espagne	1 619	1 766	40,6	22	14
Suède			40,0	25	11
Royaume- Uni	1 377	1 820	43,9	22,5	8
Europe à 12	1 503	1 733	40,4	22,5	10

(a) Année 1994. Pour l'Allemagne, Länder de l'ouest, Europe à 12 hors Länder de l'est.

(b) Salariés à temps complet. (c) Année 1996. (d) Année 1992.

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail.

Au travers d'autres critères tels que la durée hebdomadaire moyenne de travail à temps complet, le nombre de jours de congés, ou de jours fériés, la France apparaît encore dans une situation médiane.

Enquête communautaire sur les Forces de travail

Les services statistiques de l'Union européenne réalisent un effort particulier d'harmonisation des statistiques en matière d'emploi et de chômage. Ils s'appuient sur une enquête communautaire sur les Forces de travail, désormais régie (de manière permanente depuis 1992) par un règlement du Conseil fixant les objectifs de représentativité des échantillons et la nature des observations à réaliser. L'enquête est réalisée dans chaque état par les instituts nationaux de statistique.

Collecte des données

EUROSTAT adresse aux différents Etats membres une liste des variables à renseigner ainsi que la codification précise à respecter. Les instituts nationaux de statistique interrogent un échantillon de ménages dans le cadre de leur enquête nationale, l'enquête Emploi de l'INSEE pour la France, et renseignent de la manière la plus rigoureuse possible les variables européennes à partir des variables nationales. Les données de chaque ménage (sans indication nominative) sont envoyées à EUROSTAT au plus tard neuf mois après le début de l'enquête. L'institut statistique européen est chargé de l'exploitation des données collectées et de la diffusion des résultats.

Caractéristiques de l'enquête

L'enquête couvre les ménages non collectifs de la population, c'est-à-dire les personnes résidant habituellement sur le territoire d'un des Etats membres de l'Union européenne mais ne vivant pas en ménages collectifs (internats, pensions, instituts religieux, ...). L'enquête porte sur l'ensemble des personnes appartenant à ces ménages, même si elles en sont absentes pour de courtes périodes de temps. La plupart des caractéristiques que doit fournir le répondant se réfère à une situation au cours d'une semaine donnée. Cette semaine de référence, qui se situe au printemps, ne doit pas comprendre de jours fériés ; dans la réalité, les entretiens se poursuivent sur une période assez longue et la semaine de référence varie et peut contenir des jours fériés.

Comparabilité des résultats entre pays

Les différences d'organisation sociale conduisent, en tout état de cause, à ne jamais permettre une comparabilité parfaite entre pays. Cependant, l'enquête sur les Forces de travail offre un degré de comparabilité considérablement plus élevé que toute autre source internationale de par son processus de définition de collecte et de traitement (EUROSTAT, 1996).

Hétérogénéité des temps de travail hebdomadaires

Dans les pays anglo-saxons étudiés (Etats-Unis, Royaume-Uni), la durée du travail est devenue plus hétérogène et plus instable. La durée hebdomadaire habituelle varie selon les individus, allant de temps partiels très courts pour certains, à des durées dépassant 46 heures hebdomadaires, et peut inclure occasionnellement des horaires atypiques (travail de nuit, le samedi, le dimanche). Au total, le temps de travail est en train de perdre dans ces pays son caractère de norme sociale stable.

Pour les pays d'Europe continentale, on ne constate pas une telle transformation de la nature du travail : si le temps partiel s'est développé, le temps de travail d'une part importante des salariés à temps complet reste globalement organisé par rapport à une norme stable, la modulation du temps de travail et le travail à horaires atypiques ne progressant que lentement.

La France se caractérise par rapport à ce dernier modèle par le rôle qu’y jouent les salariés sous contrat à durée déterminée (en particulier les contrats aidés), dont le nombre a beaucoup progressé et sur lesquels reposent plus fréquemment des contraintes horaires qui concernent l’ensemble des salariés du modèle anglo-saxon.

Les durées hebdomadaires longues de travail se développent légèrement

Une des conséquences de la diversification des temps de travail est le développement des horaires longs. En dehors du Danemark, la proportion d’actifs occupés travaillant plus de 46 heures par semaine augmente dans tous les pays examinés. La France, où les durées hebdomadaires supérieures à 48 heures sont illégales en dehors des professions relevant du régime d’équivalence (cuisiniers, veilleurs de nuit, chauffeurs routiers, ...), se situe dans la médiane des pays européens pour la fréquence des durées hebdomadaires longues (tableau 4). La proportion des salariés qui travaillent habituellement 46 heures et plus par semaine est particulièrement forte au Royaume-Uni, notamment pour les salariés masculins où elle est presque trois fois supérieure à la moyenne européenne. Elle a en outre tendance à augmenter sensiblement, alors que la progression est plus modérée pour l’ensemble des pays européens.

Tableau 4 - **Salariés à temps complet travaillant habituellement 46 heures et plus**

	1992			1996		
	Ensemb le	Homme s	Femme s	Ensemb le	Homme s	Femme s
France	7,4	9,5	4,2	8,2	10,3	5,1
Allemagne	5,6	6,9	3,3	7,2	8,8	4,3
Italie	9,2	11,4	5,2	9,5	11,9	5,3
Belgique	3,1	4,0	1,3	3,7	4,4	2,1
Pays-Bas	1,6	1,9	0,6	1,7	1,9	0,9
Danemark	8,2	10,0	5,3	7,6	9,2	5,0
Espagne	7,2	8,2	4,8	8,2	9,4	5,8
Suède				3,0	3,3	2,6
Royaume-Uni	28,2	36,1	13,5	31,8	40,3	16,4
Union européenne 15				11,7	14,5	6,7

Champ : salariés occupés à temps complet.

Lecture : en 1996, 8,2 % des salariés français à temps complet travaillaient plus de 46 heures par semaine ; cette proportion était de 10,3 % pour les hommes et 5,1 % pour les femmes.

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail.

Bien que de moindre ampleur qu’au Royaume-Uni, le travail de longue durée est important aux Etats-Unis. Ainsi, la proportion de l’ensemble des travailleurs masculins, travaillant habituellement 46 heures et plus, y était de 27 % en 1994. Les données correspondantes pour le Royaume-Uni sont de 41,4 %, pour la France de 10,7 % et pour la moyenne communautaire de 14 %.

La variabilité des horaires de travail

Les horaires de travail peuvent varier d’une semaine à l’autre en raison de motifs personnels (congés, maladie) mais surtout en raison de modes d’organisation de la production et notamment du recours aux heures supplémentaires ou aux horaires variables (tableau 5).

En France, en Allemagne ou aux Pays-Bas, la variabilité des horaires, avec un actif sur dix ayant effectué un horaire inhabituel au moment de l'enquête, apparaît beaucoup plus faible qu'en Suède et surtout au Royaume-Uni.

Le Royaume-Uni a particulièrement recours aux horaires variables, qui ont concerné plus du quart de la main-d'oeuvre en 1996. Près de deux personnes sur trois à horaires variables dans l'Union travaillaient au Royaume-Uni et la proportion de salariés en « heures supplémentaires » y est faible. En Allemagne, au contraire, on recourt peu aux horaires variables, mais la fréquence des « heures supplémentaires » est plus élevée que dans les autres pays. Enfin, en France, le recours aux deux types d'instruments est à peu près équivalent.

Tableau 5 - **Ecart entre durées hebdomadaires de travail réelle et habituelle**

	en %				
	Horaire inférieur(a)	Horaire supérieur	Ensemble (a)	Horaires variables	dont « Heures supplémentaires »
France	2,9	6,7	9,6	4,5	4,0
Allemagne	1,4	10,2	11,6	1,4	9,3
Italie	3,8	3,4	7,2	2,7	1,6
Belgique	1,5	4,4	5,9	2,3	2,9
Pays-Bas	2,0	7,1	9,1	nd	nd
Suède	6,3	13,7	20,0	10,9	8,3
Espagne	1,1	0,7	1,8	0,5	0,4
Royaume-Uni	16,6	12,8	29,4	26,1	1,9
Europe à 15	5,0	7,9	12,9	7,1	4,5

(a) Hors congés.

Champ : actifs occupés.

Lecture : en France, au cours de la semaine de référence, 2,9 % des actifs occupés ont travaillé plus que d'habitude, 6,7 % moins que d'habitude pour un motif autre qu'un congé. 9,6 % se sont donc écartés de l'horaire dont 4,5 % (en plus ou en moins) du fait d'horaire variable et 4 % (en plus) du fait de raisons assimilées à des heures supplémentaires.

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.

Les horaires atypiques

Le travail en horaires atypiques peut être défini comme un travail accompli, soit habituellement soit occasionnellement⁹, en dehors des plages horaires de travail jugées normales.

L'usage du travail posté et du travail de nuit reste limité dans l'Union Européenne (tableau 6) : en moyenne, 12 % des salariés occupent un emploi posté et près de 15 % travaillent de nuit, sachant que pour ces derniers, deux fois sur trois ce n'est qu'occasionnellement.

⁽⁹⁾ « Habituellement » signifie dans ce contexte au moins la moitié des jours pendant les quatre semaines précédant l'enquête, « occasionnellement » signifie moins de la moitié des jours. Il ne s'agit en réalité que d'une recommandation ; ainsi, dans l'enquête Emploi de l'INSEE, la personne interrogée donne une réponse plus qualitative que quantitative, qui reflète le jugement qu'elle porte sur ses conditions d'emploi.

Le travail posté et le travail de nuit sont beaucoup plus développés au Royaume-Uni : un actif sur six occupe un emploi posté et près d'un sur quatre déclare travailler de nuit, au moins occasionnellement. On note également des proportions importantes de travailleurs postés en Suède et en Italie. La France recourt assez peu au travail posté ; pour le travail de nuit, elle se situe dans la moyenne européenne, mais il s'agit, dans trois cas sur quatre, d'un travail occasionnel.

Tableau 6 - **Travail de nuit et travail posté des salariés**

	en % du total salariés		
	Travail posté habituel ou occasionnel	Travail de nuit habituel	Travail de nuit occasionnel
France	7,7	3,6	11,6
Allemagne	11,5	6,8	5,8
Italie	17,5	4,9	8
Belgique	15,2	5,1	9,3
Pays-Bas	7,8	2,1	8,7
Suède	23,7	6,7	5,6
Espagne	5,6	4,8	5,2
Royaume-Uni	16,5	6,3	16,7
Europe à 15	12,5	5,4	9,3

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.

Le travail de fin de semaine apparaît plus fréquent que le travail de nuit. En moyenne dans l'Union, que ce soit de façon habituelle ou occasionnelle, 50 % des salariés travaillent le samedi et 27 % le dimanche (tableau 7).

Le Royaume-Uni se distingue encore nettement des autres pays avec près de deux actifs occupés sur trois déclarant travailler le samedi. Ils sont encore quatre sur dix à travailler le dimanche, mais le plus souvent occasionnellement. Le travail du samedi est également fréquent en Italie et en France avec plus d'un actif sur deux. La France est, après le Royaume-Uni, le pays où le travail du samedi et/ou du dimanche est le plus répandu.

Tableau 7 - **Travail de fin de semaine des salariés**

	en % du total salariés			
	Travail du samedi		Travail du dimanche	
	Habituel	Occasionnel	Habituel	Occasionnel
France	24,2	29,3	8,3	20,5
Allemagne	22,7	17,6	11,3	11,2
Italie	41,2	20,6	8,0	13,8
Belgique	18,5	20,9	9,6	14,9
Pays-Bas	27,3	13,6	14,7	8,7
Espagne	38,2	5,1	15,6	3,3
Suède	18,6	20,0	16,2	17,8
Royaume-Uni	24,3	36,8	12,5	29,4
Europe à 15	28,4	22,1	11,4	15,8

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.

II. La durée du travail en France

Durée annuelle

Depuis 1970, la durée annuelle effective du travail évaluée dans les comptes nationaux (encadré page suivante) s'est considérablement réduite, passant de 1 880 heures en moyenne pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles à 1 600 heures en 1995. Cette baisse régulière, qui s'inscrit dans un long mouvement de réduction de la durée du travail, s'est poursuivie jusqu'en 1982 avec le passage aux 39 heures et l'octroi d'une cinquième semaine de congés payés. Depuis cette date, cependant, la baisse s'est quasiment arrêtée puisqu'on n'enregistre plus qu'une diminution de vingt heures de la durée annuelle entre 1982 et 1995.

Sur cette période, ce sont les activités de services marchands et de commerce qui ont le plus contribué à cette réduction de la durée. La baisse est due pour trois quarts à celle de la durée annuelle de travail dans le secteur tertiaire marchand et pour un quart à celle enregistrée pour l'ensemble des autres secteurs marchands non agricoles.

En fait, le développement du temps partiel a constitué à partir de 1982 le facteur essentiel de réduction de la durée annuelle de travail : à niveau de temps partiel inchangé, la durée annuelle moyenne serait en 1995 au même niveau qu'en 1982.

La réduction de la durée effective du travail s'est également accompagnée d'une uniformisation des durées par grand secteur d'activité (Afsa, Marchand, 1990). Au début des années soixante-dix, l'écart entre le secteur du bâtiment, où la durée a toujours été la plus importante, et le secteur banques-assurances, où la durée était la plus courte, était en moyenne annuelle de 335 heures ; en 1982, il n'était plus que de 120 heures entre les deux secteurs extrêmes, celui du bâtiment et des travaux publics et celui du commerce. Depuis, l'écart s'est pratiquement stabilisé et atteint un peu plus de 90 heures en 1995.

Diverses mesures de la durée du travail

La *durée effectivement travaillée* correspond à celle que la personne active a effectuée au cours de la période de référence (généralement une semaine), en tenant compte de l'absentéisme, des grèves, des congés annuels, des heures supplémentaires ... C'est ce concept de durée du travail que mesure l'enquête annuelle Emploi de l'INSEE auprès des individus actifs occupés appartenant à un échantillon de ménages. Ce concept de durée effectivement travaillée, utilisé dans les publications statistiques, ne doit pas être confondu avec la « durée effective du travail » telle que vient de la définir la loi d'orientation et d'incitation à la réduction de la durée du travail.

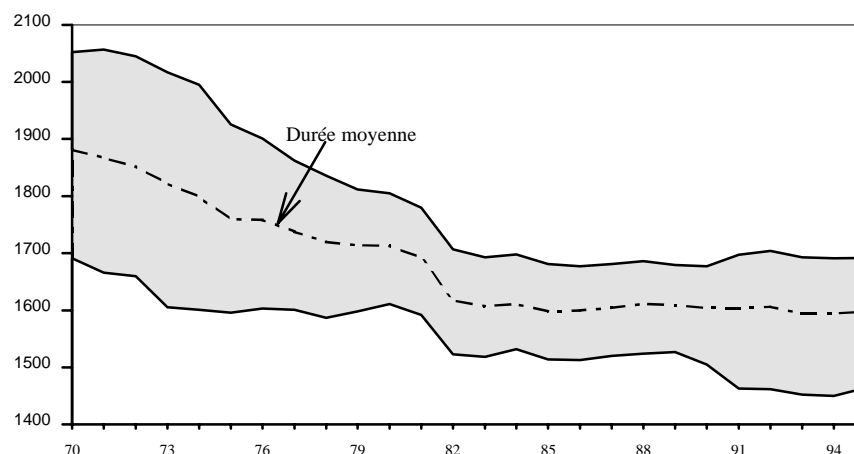
La *durée offerte* est une durée hebdomadaire de référence déclarée par les établissements, correspondant à l'*horaire collectif affiché*. Elle ne concerne que les salariés à temps complet, ceux à temps partiel ayant une durée fixée individuellement par le contrat de travail. C'est ce concept de durée du travail que mesure l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre (ACEMO) effectuée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, auprès d'un échantillon d'entreprises de plus de dix salariés appartenant au secteur marchand non agricole. Elle tient compte des heures supplémentaires collectives, de la modulation et du chômage partiel, qui ont pour effet de modifier l'horaire collectif affiché de la semaine de référence. Les déclarations des établissements, en l'état des questionnaires actuels, sous-estiment ces fluctuations. En revanche, elle ne tient pas compte des éléments modifiant les durées individuelles, comme les heures supplémentaires non collectives. La refonte en cours de cette enquête vise à mieux saisir la durée hebdomadaire offerte, en prenant en compte la diversification des durées au sein des établissements. Elle a également pour objectif de mieux observer les causes d'écart entre durée moyenne offerte et durée effective au moment de l'enquête (heures supplémentaires, chômage partiel, modulation, ...). Un complément annuel fournira également une mesure de la durée annuelle du travail des salariés à temps complet et à temps partiel, ainsi que du volume des heures supplémentaires.

Dans le cadre de la comptabilité nationale, l'INSEE a établi deux séries de durée annuelle de travail disponibles à partir de 1970 pour chacune des branches de la Nomenclature d'Activités et de Produits (NAP) en 40 postes. La première est la *durée annuelle offerte* ; la seconde intègre l'absentéisme, les grèves, les congés pour maladie, maternité ou accident, les corrections pour temps partiel et le chômage pour cause d'intempérie ; elle fournit une estimation de la *durée annuelle effective* du travail.

La *durée hebdomadaire effective de travail* mesurée par l'enquête Emploi se réfère au nombre d'heures accomplies dans l'activité principale au cours de la semaine de référence (dernière semaine précédant l'enquête). La *durée hebdomadaire habituelle de travail* est également demandée à l'ensemble des enquêtés. A partir de ces deux durées, on en détermine une troisième appelée *durée hebdomadaire réellement accomplie*. Elle prend, dans le cas général, la valeur de la durée hebdomadaire effective. Cependant, quand cette dernière est faible, voire nulle du fait de congés annuels ou maladie, elle est égale à la durée hebdomadaire habituelle déclarée. Cet indicateur est, de plus, corrigé des non-réponses complètes, en affectant aux individus concernés l'horaire habituel moyen des salariés des mêmes sexe, secteur d'activité et statut d'emploi (temps complet - temps partiel).

Cette convergence en moyenne des durées annuelles de travail par grands secteurs d'activité s'est cependant assortie depuis le début des années quatre-vingt-dix d'une plus grande diversification des durées de travail par secteurs d'activité détaillés, du fait principalement du développement du travail à temps partiel dans certains secteurs des services au sens large (graphique 2).

Graphique 2 - **Enveloppe des durées effectives annuelles de travail par secteur**
en heures



Champ : salariés des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : le graphique représente pour chaque année, outre la durée moyenne, la durée maximale et la durée minimale estimée parmi les secteurs de niveau NAP 40.

Source : INSEE, comptes nationaux.

Ainsi, la dispersion (encadré page suivante) des durées annuelles effectives de travail par secteur s'est réduite jusqu'au début des années quatre-vingt ; elle s'est ensuite stabilisée puis accrue depuis le début des années quatre-vingt-dix (graphique 3). Elle est même revenue à son niveau de 1970 si l'on se réfère à l'ensemble des secteurs d'activité, agriculture et services non marchands inclus. C'est surtout ce dernier secteur qui explique l'accroissement de la dispersion sur la période 1983-1995 ; il regroupe le quart de la population active occupée et le temps partiel s'y est développé plus que dans tous les autres grands secteurs d'activité, contribuant à une baisse importante de la durée moyenne de travail dans ce secteur.

Dispersion des durées annuelles effectives de travail

Dans le graphique 3, la dispersion est mesurée par le coefficient de variation (Cv) de la distribution des durées annuelles effectives de travail. Cet indicateur, qui rapporte l'écart-type à la moyenne des durées par secteur, a été calculé à partir des durées correspondant aux branches de la Nomenclature d'Activités et de Produits détaillée en 40 postes, chacune de ces branches étant prise en compte proportionnellement à l'importance de ses effectifs. Il s'exprime de la manière suivante :

$$Cv_t = \frac{\sqrt{\sum_{i=1}^{40} p_{it} (d_{it} - \bar{d}_t)^2}}{\bar{d}_t}$$

Cv_t est le coefficient de variation pour l'année t

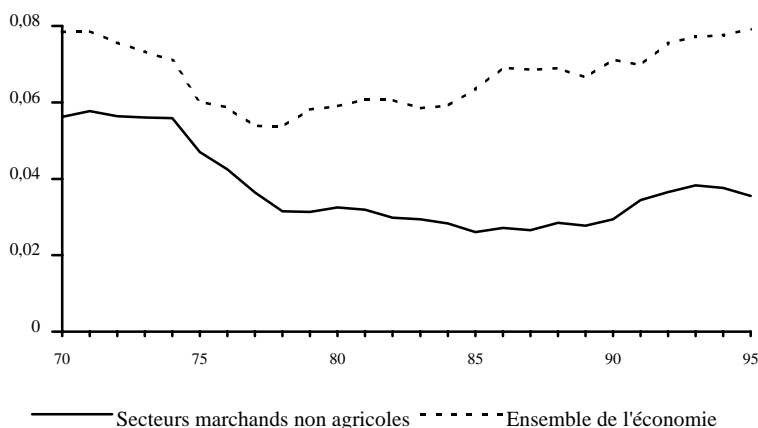
p_{it} est la proportion de salariés travaillant dans la branche i l'année t

d_{it} est la durée annuelle effective moyenne de travail par salarié de la branche i l'année t

\bar{d}_t est la durée annuelle effective moyenne de travail pour l'ensemble des branches l'année t

Cet indicateur, sans dimension, ne permet pas de mesurer le niveau de dispersion d'une distribution mais d'en mesurer l'évolution au cours du temps. C'est également un moyen de comparer la dispersion de plusieurs distributions à une date donnée.

Graphique 3 - Dispersion des durées annuelles effectives de travail



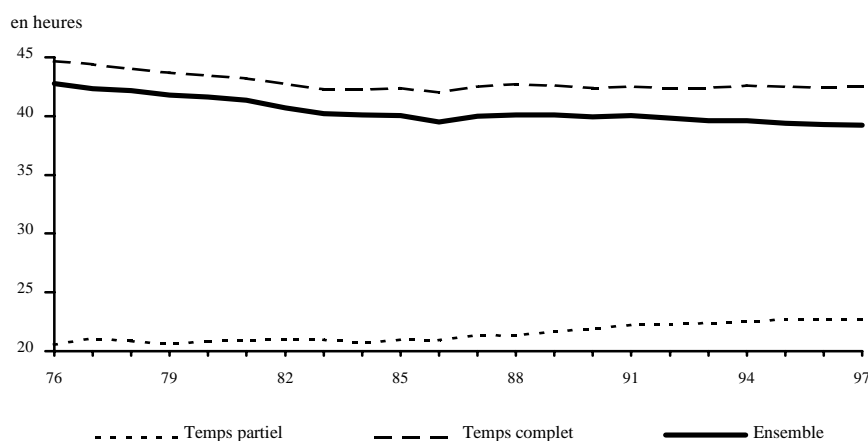
Champ : salariés.

Source : INSEE, comptes nationaux.

Durée hebdomadaire

En l'absence de nouvelles dispositions relatives aux congés et à la durée légale de travail, l'évolution de la durée hebdomadaire de travail réellement accomplie (graphique 4) est en phase avec celle de la durée annuelle effective de travail. Elle a régulièrement baissé jusqu'en 1982 et s'est ensuite quasiment stabilisée pendant dix ans à un niveau proche de 40 heures. A partir de 1992, elle s'est de nouveau réduite et se situe en 1997 à un peu plus de 39 heures (Chateau, 1997).

Graphique 4 - Evolution de la durée hebdomadaire de travail réellement accomplie



Champ : ensemble des actifs occupés.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Au cours des quinze dernières années, la durée hebdomadaire est restée, en moyenne, quasiment stable pour les actifs à temps complet (tableau 8).

Tableau 8 - Durée hebdomadaire moyenne de travail réellement accomplie

		Part dans la population active occupée (en %)	Durée hebdomadaire de travail
1982	Temps partiel	9,2	21 h 00
	Temps complet	90,8	42 h 40
	Ensemble		40 h 00
1997	Temps partiel	16,6	22 h 45
	Temps complet	83,4	42 h 30
	Ensemble		39 h 12
1997 (évolution simulée sur population 1982)	Temps partiel	9,2	22 h 45
	Temps complet	90,8	42 h 30
	Ensemble		40 h 40

Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La durée hebdomadaire a, par ailleurs, augmenté de deux heures pour les actifs à temps partiel (surtout à partir de 1985), atteignant 22 h 45 du fait de la part croissante des temps partiels longs. Ainsi, la baisse de près d'une heure de la durée hebdomadaire globale, entre 1982 et 1997, a été le résultat de l'accroissement de la part de l'emploi à temps partiel. A structure d'emploi constante, la durée hebdomadaire aurait même augmenté de quarante minutes.

Des différences accrues de durée du travail

Les durées hebdomadaires de travail déclarées par les salariés du secteur privé s'échelonnent entre des temps partiels très courts (inférieurs à 15 heures) et des temps pleins dépassant parfois 50 heures (tableau 9). Ceci résulte du développement du travail à temps partiel et de la variété croissante des horaires collectifs des temps pleins. A ces deux éléments s'ajoutent le recours plus ou moins fréquent aux heures complémentaires (temps partiel) ou

supplémentaires et l'importance du temps de travail effectué par les cadres. Ce constat illustre à la fois la diversité des attentes individuelles quant à l'organisation du temps de travail (notamment pour une part du travail à temps partiel) mais surtout la grande diversité des organisations du travail au sein des entreprises, répondant à la recherche d'une plus grande flexibilité du travail.

Au cours des vingt dernières années, plusieurs facteurs ont influencé la distribution des durées du travail effectives des salariés du secteur privé (Fermanian, 1997). Le premier a été le développement important du temps partiel ; il explique pratiquement à lui seul l'augmentation de la part des salariés dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 35 heures : 21,1 % en 1997 contre 9,8 % en 1976. En particulier, la proportion de salariés effectuant une durée comprise entre 15 et 30 heures a plus que doublé, ce qui correspond en 1997 à un peu plus d'un salarié sur huit.

Tableau 9 - **Dispersion des durées effectives hebdomadaires de travail**

	en %								
	< 15 heures	15-30 heures	31-35 heures	36-38 heures	39 heures	40 heures	41-45 heures	46-50 heures	> 50 heures
1976	2,2	5,5	2,1	1,5	0,2	36,0	31,3	14,3	7,1
1981	2,1	6,3	2,8	1,6	0,3	51,7	22,6	8,1	4,6
1983	2,5	7,8	3,3	7,1	43,7	14,1	11,6	5,6	4,3
1992	2,3	9,6	3,6	5,3	45,3	10,0	12,1	6,7	5,1
1997	3,1	12,8	5,2	4,8	43,7	7,4	10,6	7,2	5,4

Champ : salariés du secteur privé (hors enseignants).

Lecture : en 1997, 43,7 % des salariés du secteur privé travaillaient 39 heures par semaine.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La baisse d'une heure de la durée légale du travail en 1982 s'est traduite très rapidement dans les horaires collectifs : près de 52 % des salariés travaillaient 40 heures par semaine en 1981, près de 44 % travaillaient 39 heures en 1983. Depuis lors, la part des salariés déclarant travailler 39 heures est restée pratiquement constante autour de 44 %. Quant aux durées avoisinant la durée légale (36-38 heures et 41-45 heures), leur part se réduit lentement. Ceci est expliqué par une plus grande polarisation de la durée offerte autour de la durée légale ; ainsi, selon l'enquête ACEMO (Activité et Conditions d'Emploi de la Main-d'Oeuvre) auprès des entreprises, plus de 60 % des emplois ouvriers en 1996, contre 50 % à peine en 1983, ont un horaire affiché de 39 heures.

Pour les salariés effectuant des horaires longs (46 heures et plus), la baisse a été très forte entre 1976 et 1986, la proportion passant de 21,4 % à 11,1 %. Depuis le milieu des années quatre-vingt, on enregistre un léger retournement avec un taux de 12,6 % en 1997. La réduction antérieure à 1981 traduisait en partie le mouvement de convergence de nombre d'entreprises ou de branches vers la durée légale. Le passage aux 39 heures a eu peu d'impact sur certains salariés de cette catégorie, qui travaillent en majorité au forfait qu'il s'agisse de cadres, de professions intermédiaires administratives et commerciales, mais aussi d'employés de services aux particuliers pour lesquels des pratiques de rémunération « à la tâche » semblent se redévelopper.

Globalement, on tend vers trois types d'organisation des horaires de travail des salariés du privé : le premier, fortement féminisé, avec une durée du travail individualisée en fonction du profil personnel du salarié et des contraintes imposées par l'entreprise ; le deuxième, plus traditionnel, caractérisé par la norme de la durée légale et qui reste la référence pour les

ouvriers et les employés administratifs ; le troisième, où la liberté d'horaires va de pair avec des horaires longs (cadres, salariés en contact direct avec la clientèle, etc.).

Des durées plus longues pour les hommes

En 1997, les hommes travaillent en moyenne 42 h 30 par semaine, soit 7 h 40 de plus que les femmes qui effectuent un peu moins de 35 heures (tableau 10).

Tableau 10 - Contribution aux écarts de durée du travail entre hommes et femmes

	Durée hebdomadaire hommes	Durée hebdomadaire femmes	Ecart de durée	Ecart dû au temps partiel	Ecart dû aux durées de temps complet
1982	43 h 20	36 h 50	6 h 30	3 h 20	3 h 10
1992	42 h 55	35 h 50	7 h 05	3 h 50	3 h 15
1997	42 h 35	34 h 55	7 h 40	4 h 20	3 h 20

Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Lecture : en 1982, les hommes travaillaient en moyenne 43 h 20 par semaine et les femmes 36 h 50 ; l'écart de 6 h 30 était imputable pour 3 h 20 au taux de temps partiel et pour 3 h 10 aux durées de temps complet plus importantes chez les hommes.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

L'écart, qui était de 6 h 30 en 1982, s'est légèrement creusé du fait de la baisse plus importante de la durée du travail hebdomadaire des femmes. Cette dernière s'est réduite de deux heures sur la période, la durée du travail des hommes ne diminuant que de 40 minutes. Ces deux mouvements sont entièrement imputables au développement du temps partiel.

Deux facteurs expliquent la différence de durée du travail entre hommes et femmes ; le premier est la plus grande diffusion du temps partiel au sein de la population active occupée féminine, il contribue à hauteur de 4 h 20 dans l'écart total. Le second traduit la disparité des durées individuelles de travail entre hommes et femmes. En particulier, la durée hebdomadaire moyenne de travail des hommes employés à temps complet est de 43 h 40 ; elle n'atteint que 40 h 20 pour les femmes. Ce facteur contribue pour un peu plus de trois heures dans l'écart total.

Les cadres et les indépendants travaillent plus longtemps

L'éventail des durées du travail selon la catégorie socioprofessionnelle est assez large ; plus de quinze heures séparent la durée hebdomadaire de travail des agriculteurs (51 h 50) de celle des employés (35 h 10) et cet écart a peu varié entre 1982 et 1997 (tableau 11).

Tableau 11 - **Evolution de la durée hebdomadaire habituelle moyenne de travail**

Catégorie socioprofessionnelle	en heures		
	1982	1992	1997
Agriculteurs exploitants	53 h 55	51 h 00	51 h 50
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	51 h 40	51 h 25	51 h 30
Cadres, professions intellectuelles supérieures	42 h 10	41 h 50	42 h 35
Professions intermédiaires	38 h 20	38 h 40	38 h 20
Employés	37 h 05	36 h 00	35 h 10
Ouvriers	39 h 25	38 h 50	38 h 00
Ensemble	40 h 40	39 h 50	39 h 10

Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Si l'on excepte les indépendants (agriculteurs, artisans, ...) qui travaillent plus de 50 heures par semaine, les cadres et professions intellectuelles supérieures se distinguent nettement des autres catégories. Ils effectuent les horaires les plus longs ; leur durée hebdomadaire de travail est de 42 h 30 en 1997 et c'est la seule qui ait augmenté depuis 1982 (de 30 minutes). D'une part, le taux de temps partiel est très faible dans cette catégorie (9,7 %) et a peu évolué depuis 1982 (6,5 %) ; d'autre part, ces personnes travaillent souvent au forfait ou exercent des fonctions dirigeantes et pratiquent souvent des horaires longs.

La durée hebdomadaire du travail s'est maintenue pour les professions intermédiaires avec 38 h 20. Celle des ouvriers est désormais comparable (38 h) ayant diminué d'une heure trente depuis 1982. Celle des employés s'est réduite de 2 heures entre 1982 et 1997, passant de 37 à 35 heures ; cette catégorie est celle où le temps partiel s'est le plus développé avec un taux de 31,2 % en 1997.

III. La flexibilité du travail dans les entreprises

Entre 1950 et 1975, la législation concernant les conditions de travail des salariés a fortement évolué. C'est dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée que s'est opérée la construction de l'emploi typique (Dauty, Morin, 1992). Cette mutation rapide a sensiblement amélioré la position des salariés en renforçant la stabilité du contrat de travail par un encadrement strict des conditions de rupture.

La période ultérieure ne remettra pas totalement en cause ce statut mais des formes particulières d'emploi seront définies dont certaines ne feront qu'offrir un cadre juridique à des pratiques déjà anciennes pour certaines professions. Le développement de l'ensemble des emplois atypiques, conjugué aux récentes mesures sur l'annualisation du temps de travail, constituent aujourd'hui des instruments de gestion de la quantité de travail mise en oeuvre au sein des entreprises. L'objet de cette partie est d'en quantifier l'importance et de préciser la polarisation de certains de ces instruments selon les types d'entreprises et secteurs d'activité.

Les différents instruments de la flexibilité

La recherche d'une plus grande flexibilité de la main-d'oeuvre a conduit les entreprises à combiner divers instruments de gestion de la main-d'oeuvre (chapitre IV) faisant recours à la flexibilité interne (chômage partiel, heures supplémentaires, modulation ou annualisation, temps partiel) ou à la flexibilité externe (intérim, contrats à durée déterminée). Un panorama sectoriel détaillé, et a fortiori une analyse micro-économique et statistique du recours à ces différents instruments, fait encore défaut. On s'attachera ici à préciser les principaux ordres de grandeur du recours sectoriel à ces instruments autres que le temps partiel étudié au chapitre III. Il est également impossible de mesurer de façon précise l'importance des accords de modulation de la durée du travail au-delà des quelques indications fournies au chapitre I.

Les heures supplémentaires

Alors que la question de la régulation des heures supplémentaires est un des points majeurs des négociations passées et futures sur la durée du travail (chapitre I), leur volume est très mal connu.

Des estimations de volumes d'heures supplémentaires ont été réalisées à partir de l'enquête Emploi de l'INSEE et de l'enquête ACEMO de la DARES. L'enquête Emploi se base sur les déclarations des salariés en se référant à la durée effective du travail. Elle évalue à 400 millions le nombre d'heures supplémentaires, soit 230 000 équivalents temps plein en 1997 (DARES-DP-INSEE, 1997).

Cette estimation est nettement supérieure à celle issue de l'enquête ACEMO qui retrace le point de vue des établissements (d'au moins dix salariés), c'est-à-dire les heures supplémentaires déclarées et rémunérées comme telles par les employeurs. Leur volume est estimé à 190 millions d'heures, soit 108 000 équivalents temps plein (tableau 12).

La comparaison des deux sources permet de préciser les raisons d'un tel écart. En particulier, 62 % des heures supplémentaires relevées par l'enquête Emploi sont le fait de salariés travaillant dans le secteur tertiaire ; ce pourcentage n'est plus que de 40 % dans l'enquête ACEMO. Les horaires longs dans les services sont beaucoup plus rarement comptabilisés et rémunérés en tant qu'heures supplémentaires. En revanche, dans les secteurs industriels, l'enquête ACEMO donne des résultats très proches de l'enquête Emploi.

Tableau 12 - **Heures supplémentaires par secteur d'activité**
en millions d'heures

Secteur	Estimation enquête Emploi 97	Répartition des heures en %	Estimation enquête ACEMO	Répartition des heures en %
Construction	33,8	8	30,0	16
Industries agro- alimentaires	29,6	7	11,9	6
Biens de consommation	19,6	5	9,3	5
Biens d'équipement	27,7	7	24,0	13
Biens intermédiaires	43,9	11	38,6	20
Total industrie	120,8	30	83,8	44
Commerces	103,8	25	27,0	14
Transports	19,4	5	22,4	12
Services financiers	22,9	6	3,0	2
Services aux entreprises	45,5	11	11,9	6
Services aux particuliers	30,0	7	5,0	3
Education, santé, ...	32,7	8	2,8	2
Total tertiaire	254,3	62	76,1	40
Ensemble	408,9	100	190,0	100

Champ : salariés.

Source : DARES-DP-INSEE. Bilan économique et social de la France, 1997.

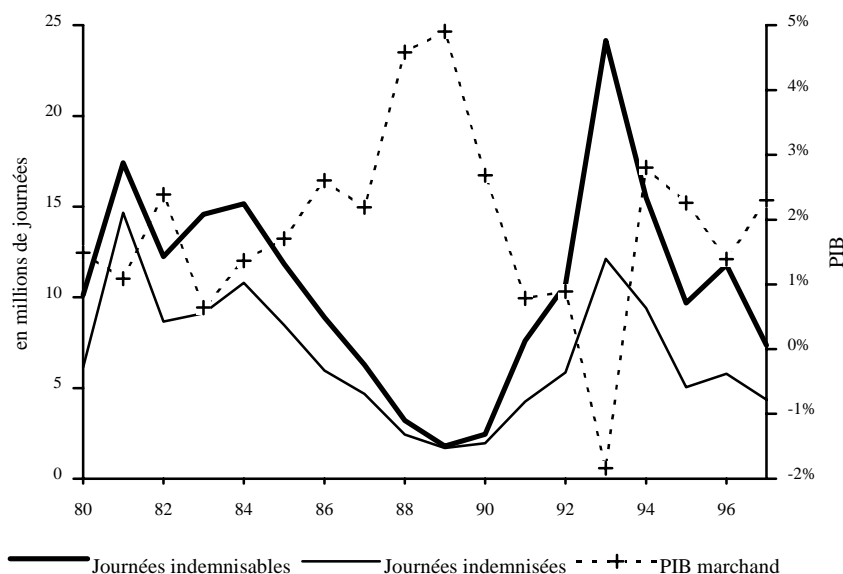
Le chômage partiel

Le chômage partiel permet à une entreprise qui subit une perte d'activité de nature économique, technique ou naturelle, de réduire temporairement les horaires d'une partie ou de la totalité de ses effectifs. L'employeur verse à ses salariés en chômage partiel 50 % de leur rémunération brute, avec un montant minimum (actuellement 29 F) et se fait rembourser par l'Etat une allocation spécifique (16 F depuis le 1^{er} janvier 1997). Globalement, ce dispositif aura coûté 600 millions de F à l'Etat en 1997. A titre de comparaison, le coût s'élevait à près de 2 milliards lors de la récession économique de 1993.

L'entreprise qui souhaite recourir au chômage partiel doit demander une autorisation à la direction départementale du travail, les journées autorisées sont appelées indemnissables. Mais les entreprises n'utilisent pas la totalité des journées indemnissables. Ainsi, en 1997 seulement 60 % des journées ont donné lieu à une indemnisation, ce qui est légèrement inférieur à la proportion moyenne observée sur la période 1980-1997.

Le recours au chômage partiel est principalement lié à la conjoncture économique (Brégier, 1998). Les demandes de chômage partiel traduisent les anticipations de l'activité économique. En période de haute conjoncture, les demandes sont relativement faibles, mais elles sont beaucoup plus fréquemment utilisées (graphique 5). Par ailleurs, l'utilisation de l'instrument du chômage partiel semble se concentrer sur un noyau d'entreprises renouvelant d'une année sur l'autre leurs demandes d'autorisation.

Graphique 5 - Chômage partiel et conjoncture



Champ : salariés hors Etat et collectivités locales.

Source : DARES (chômage partiel), INSEE comptes nationaux (PIB marchand).

Au cours de l'année 1997, les demandes d'accès au dispositif ont été motivées dans 93 % des cas par un manque de commandes¹⁰. Le nombre de journées indemnisables s'est élevé à 7,4 millions, soit le plus bas niveau depuis l'année 1993 où le chômage partiel avait atteint 24 millions de journées indemnisables.

Le secteur industriel est le principal utilisateur du dispositif (tableau 13) ; il totalise près de trois demandes sur quatre, le reste se partageant entre la construction (14 %) et le tertiaire (15 %). A un niveau plus détaillé, les secteurs industriels les plus touchés sont celui du textile, habillement et cuir ainsi que le secteur automobile : ils totalisent chacun un peu plus de 1,1 million de journées indemnisables.

Compte tenu de la prépondérance du secteur industriel, les établissements qui recourent au chômage partiel sont plutôt de grande taille. Parmi eux, les établissements de plus de 200 salariés (3,2 % de l'ensemble) ont représenté un tiers de l'ensemble des jours indemnisables. Néanmoins, le chômage partiel se diffuse également auprès des petites et moyennes entreprises. Il a concerné en 1997 près de 5 700 entreprises de moins de 200 salariés pour les deux tiers des jours indemnisables.

⁽¹⁰⁾ Initialement, l'information sur le chômage partiel était surtout utilisée pour le suivi de la conjoncture, les informations détaillées portant uniquement sur les journées indemnisables, connues plus rapidement. La DARES a entrepris la mise en place d'un système d'information équivalent pour le chômage partiel indemnisé.

Tableau 14 - **Chômage partiel par grand secteur en 1997**

en milliers

	Effectifs salariés	Journées indemnisables	Equivalent temps plein
Industrie	3 688	5 168	23,5
Construction	1 002	1 074	4,9
Tertiaire	7 671	1 125	5,1
Ensemble	12 361	7 367	33,5

Champ : salariés sauf de l'Etat et des collectivités locales.

Lecture : en 1997, 5 168 000 journées indemnisables l'ont été dans l'industrie, ce qui équivaudrait à la cessation d'activité de 23 500 salariés pendant toute l'année.

Source : DARES (journées indemnisables) et INSEE (effectifs salariés).

La montée des contrats à durée déterminée

Selon le Code du Travail, le contrat à durée déterminée (CDD) « peut être conclu pour l'accomplissement d'une tâche précise » mais, contrairement au CDI, « ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise ». La constitution d'un premier cadre législatif ne date que de 1979 ; il avait pour objectif d'inscrire dans un cadre légal des pratiques de plus en plus fréquentes. Au début des années quatre-vingt, ce cadre a subi des modifications visant à réduire le recours aux CDD. D'autres dispositions datant de 1985 et 1986 sont venues, au contraire, en assouplir les conditions d'utilisation. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, la tendance s'est à nouveau inversée et le souci du législateur a été de limiter les abus dans le recours à ce type d'embauches.

La fréquence des contrats à durée déterminée a particulièrement augmenté en France. Elle a pratiquement triplé entre 1982 et 1997 et place la France au troisième rang de l'Union, un point au-dessus de la moyenne européenne. En mars 1997, près de 850 000 salariés privés sont régis par de tels contrats, soit 6 % des emplois salariés de ce champ (tableau 14). Les cadres sont relativement rares dans ces types de contrats qui correspondent pour eux souvent à une période de pré-embauche. Les contrats à durée déterminée concernent principalement des salariés moins qualifiés ; 340 000 d'entre eux sont ouvriers en 1997 et 435 000 sont des employés.

Tableau 14 - **Contrats à durée déterminée et emploi salarié**

en milliers

	1982	1992	1997
Nombre de salariés en CDD	298	576	849
Nombre de salariés	13 211	13 735	14 044
Part des CDD dans l'ensemble des salariés	2,2 %	4,2 %	6 %

Champ : salariés hors salariés de l'Etat et des collectivités locales et hors contrats aidés.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La logique de recours à l'intérim évolue

Depuis le milieu des années soixante-dix, l'évolution de l'activité des entreprises de travail temporaire (ETT) a suivi globalement l'évolution de la conjoncture économique. L'emploi temporaire joue principalement un rôle d'amortisseur en période de ralentissement de l'activité, les entreprises réduisant d'abord la main-d'oeuvre temporaire, ou au contraire d'accélérateur dans les périodes de reprise où les entreprises recourent, dans un premier temps, à cette forme d'emploi.

Ce schéma ne recouvre plus aujourd'hui toute la réalité. Cet instrument dépasse largement le cadre de la simple adaptation du volume de main-d'oeuvre aux objectifs de production. Il procure une meilleure adéquation entre le temps de travail rémunéré et le temps de travail effectif en réduisant les périodes d'inactivité. Il constitue, comme dans le cas des CDD, un moyen de tester un candidat en vue d'une embauche ferme. Il peut également faciliter les mutations technologiques des entreprises ; le personnel temporaire prend en charge des tâches qui sont amenées à disparaître et qui étaient auparavant effectuées par des permanents ou, au contraire, teste les effets des nouvelles technologies pour mieux définir l'organisation future des postes de travail (Michon, Ramaux, 1992).

Sur l'ensemble de l'année 1996, le nombre de personnes ayant effectué au moins une mission s'est élevé à 1 240 000, et chacune en a réalisé cinq en moyenne. En fait, près de la moitié des 6,2 millions de missions ont été effectuées par seulement 15 % du personnel temporaire.

Le poids de l'intérim dans l'emploi total d'un secteur varie fortement selon le type d'activité. Avec un taux de recours (rapport du nombre de contrats en cours à l'effectif salarié permanent) de 4,6 % en 1996, la construction devance l'industrie (3,6 %) ; le tertiaire fait peu appel à cette forme d'emploi temporaire et privilégie plutôt les contrats à durée déterminée. Cependant, en termes de volume de travail, l'industrie vient largement en tête avec près de 160 000 équivalents de temps plein, devant le secteur tertiaire près de 80 000 et la construction environ 55 000 (Pruvost, 1997).

L'intérim concerne principalement les emplois ouvriers qui représentent environ 85 % du volume de travail, l'industrie faisant davantage appel aux ouvriers non qualifiés et le secteur de la construction aux ouvriers qualifiés (Jourdain, 1998).

LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

L'essor du travail à temps partiel a été, en France comme dans la plupart des pays de l'OCDE, une des transformations majeures de l'emploi. Il a été le vecteur essentiel de la réduction de la durée du travail dans notre pays à partir de 1983 et a contribué à une forte diversification des formes d'emploi. Les enjeux de son développement en termes d'emploi et de revenu sont analysés au chapitre VI. Il convient au préalable de mieux cerner les diverses modalités du temps partiel.

Ce chapitre comporte trois sections. Une mise en perspective européenne fait apparaître de nombreuses similitudes dans les formes de recours au travail à temps partiel, au delà d'une fréquence d'utilisation très variable entre pays du nord et du sud de l'Europe. La deuxième section vise à caractériser des situations de travail à temps partiel en France, notamment dans le secteur privé. Enfin, la troisième section analyse le développement, depuis le début des années quatre-vingt-dix, du « temps partiel contraint », c'est-à-dire de la situation des personnes travaillant à temps partiel et qui souhaitent travailler davantage.

I. Une mise en perspective internationale

Le travail à temps partiel est une forme de travail en net développement dans la majorité des pays de l'OCDE au cours des vingt-cinq dernières années. Concernant surtout les femmes et les activités de services, il a tendance à s'étendre également dans l'industrie et chez les hommes.

Au-delà des différences de mesure (encadré page suivante), le recours au travail à temps partiel est très variable selon les pays (tableau 1).

Tableau 1 - Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total

	en %					
	Définitions nationales du travail à temps partiel				Durées de travail inférieures à 30 heures	
	1973	1983	1993	1996	1983	1996
France	5,9	9,6	13,7	16,0	8,9	12,5
Allemagne (a)	10,1	12,6	15,1	16,3	nd	14,2
Italie	6,4	4,6	5,4	6,6	7,8	10,5
Belgique	3,8	8,0	12,8	14,0	9,7	14,6
Pays-Bas	nd	21,0	35,0	36,5	18,5	29,3
Espagne	nd	nd	6,6	8,0	nd	7,5
Suède	nd	24,8	24,9	23,6	nd	14,8
Royaume-Uni	16,0	18,9	23,4	22,1	18,4	20,3
Etats-Unis	15,6	18,4	17,6	18,3	15,4	13,2

(a) Pour 1973 et 1983 Länder de l'Ouest, ensemble au-delà. Chiffres de 1995 et non de 1996.

Champ : actifs occupés.

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi, 1996 et 1997.

Dans les pays d'Europe du sud, le travail à temps partiel était peu mis en oeuvre et était resté stable jusqu'à la fin des années quatre-vingt. Depuis, il s'est faiblement développé, mais ne dépasse pas dans la plupart des cas, 10 % des actifs occupés. Un autre groupe de pays parmi lesquels on compte la France, l'Allemagne et les Etats-Unis, ont connu une montée importante de cette forme d'emploi avec une accélération au cours des années quatre-vingt-dix, les taux de temps partiel se rapprochant de 20 %. Un dernier groupe est constitué principalement des pays d'Europe du nord (Norvège, Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni) où le travail à temps partiel est le plus répandu mais en même temps semble se stabiliser autour de 25 %.

Le temps partiel : définitions et mesures

Alors que le travail à temps partiel a reçu une définition légale en France, il n'en est pas de même dans nombre de pays industrialisés, dont certains ne définissent ni de manière légale, ni de manière conventionnelle une durée du travail « à temps plein » et donc un temps partiel. Le Bureau International du Travail considère le travail à temps partiel comme « un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée sensiblement plus courte que la durée normale ». Une directive du Conseil européen du 15 décembre 1997 qui vise à garantir aux salariés, optant pour cette forme d'emploi, le même traitement que celui réservé aux travailleurs à temps plein, définit le travailleur à temps partiel comme celui dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein « comparable ». La référence est l'établissement ou à défaut la convention collective applicable, ou encore la législation, les conventions collectives ou pratiques nationales.

Le travail à temps partiel peut donc, par essence, être une notion variable d'un pays à l'autre. Aussi, le décompte des travailleurs à temps partiel pose-t-il des problèmes de mesure (OCDE, 1997). Trois méthodes sont utilisées par les services statistiques : une classification reposant sur la perception qu'a le travailleur de sa situation au regard de l'emploi, un seuil calculé à partir d'un temps de travail habituel, un seuil comparable pour les heures effectivement travaillées durant la semaine de référence. Les statistiques publiées par EUROSTAT, utilisées à titre principal dans ce rapport, et établies dans le cadre des enquêtes communautaires sur les Forces de travail, se réfèrent à la première approche.

Les statistiques publiées ordinairement par l'OCDE utilisent les définitions nationales mais l'OCDE a également estimé la fréquence des personnes travaillant habituellement moins de trente heures par semaine (tableaux 1 et 2).

La population à temps partiel est très majoritairement féminine (tableau 2). Avec le Royaume-Uni, la Belgique, la Suisse et la Norvège, la France fait partie des pays où le taux de féminisation est le plus élevé, les femmes représentant plus de 80 % des travailleurs à temps partiel. Dans nombre de pays, la part du travail à temps partiel masculin s'est légèrement accrue au cours des années récentes.

Tableau 2 - **Proportion des femmes dans l'emploi à temps partiel**

en %

	Définitions nationales du travail à temps partiel				Durées de travail inférieures à 30 heures	
	1973	1983	1993	1996	1983	1996
	France	82,3	84,3	83,3	81,8	81,0
Allemagne (a)	89,0	91,9	88,6	87,4	nd	86,3
Italie	58,3	64,8	70,5	69,4	67,4	71,5
Belgique	82,4	84,0	89,3	87,4	78,8	82,4
Pays-Bas	nd	78,4	73,7	73,7	79,6	77,2
Espagne	nd	78,0	75,6	74,5	nd	75,1
Suède	nd	86,6	81,3	79,5	nd	76,5
Royaume-Uni	90,9	89,6	84,5	86,0	89,3	85,7
Etats-Unis	66,0	66,8	66,0	67,9	68,0	69,8

(a) Pour 1973 et 1983 Länder de l'Ouest, ensemble au-delà. Chiffres de 1995 et non de 1996.

Champ : actifs occupés.

Source : OCDE, *Perspectives de l'emploi. 1996 et 1997.*

Le travail à temps partiel concerne surtout le tertiaire et peu l'industrie : dans presque tous les pays de l'Union, moins d'un salarié de l'industrie sur dix travaille à temps partiel (tableau 3). De ce fait, le travail à temps partiel est moins fréquent dans les économies restées plus industrielles comme l'Allemagne ou l'Italie. Par ailleurs, le recours au travail à temps partiel dans le tertiaire est très variable selon les pays : faible en Italie ou en Espagne, il concerne quatre salariés sur dix aux Pays-Bas.

Tableau 3 - **Le travail à temps partiel salarié selon les secteurs**

en %

	Part du travail à temps partiel		Poids du secteur en effectifs salariés	
	Industrie	Tertiaire	Industrie	Tertiaire
France	5,4	21,1	27,5	70,9
Allemagne	7,4	22,4	36,9	61,4
Italie	3,7	7,6	36,8	59,7
Belgique	4,0	15,9	30,2	69,3
Pays-Bas	16,2	42,7	24,5	73,8
Espagne	2,2	7,6	32,4	64,0
Suède	10,1	31,4	26,4	72,5
Royaume-Uni	7,5	31,6	26,8	72,2
Europe à 15	6,2	22,0	31,6	66,6

Champ : salariés.

Lecture : en France, 5,4 % des salariés de l'industrie travaillaient à temps partiel en 1996. L'industrie regroupait 27,5 % de l'ensemble des salariés.

Source : EUROSTAT, *enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.*

Diversité des durées pratiquées

La durée moyenne habituelle du travail des salariés à temps partiel est de 20 heures dans l'Union à 15 (tableau 4). Le Royaume-Uni et l'Espagne connaissent les durées les plus courtes (moins de 18 heures) et l'Italie la plus longue (24 h 30). Par secteur, elle est généralement plus courte dans le tertiaire que dans l'industrie (19 h 40 contre 21 heures en moyenne).

Tableau 4 - **Durée habituelle du travail à temps partiel salarié en 1996**

	Ensemble	Hommes	Femmes
France	22 h 40	22 h 30	22 h 40
Allemagne	18 h 50	16 h 30	19 h 05
Italie	24 h 30	29 h 50	22 h 40
Belgique	21 h 30	21 h 30	21 h 30
Pays-Bas	18 h 40	19 h 20	18 h 30
Espagne	18 h 00	19 h 20	17 h 40
Suède	23 h 50	18 h 40	24 h 50
Royaume-Uni	17 h 50	16 h 20	18 h 00
Europe à 15	19 h 40	19 h 20	19 h 50

Champ : salariés à temps partiel.

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.

Les pays dans lesquels le travail à temps partiel est développé sont également ceux dans lesquels les temps très courts (moins de dix heures) sont plus fréquents. Par exemple aux Pays-Bas, près de 30 % des travailleurs à temps partiel travaillent moins de 10 heures par semaine¹¹. En France, le développement du travail à temps partiel depuis 1992 a plus concerné les durées longues en comparaison des autres pays européens.

Des différences apparaissent entre les hommes et les femmes¹² : si le travail féminin a tendance à se concentrer sur des durées intermédiaires, la proportion des hommes est plus élevée dans les temps partiels courts et longs. Ainsi, 73 % des femmes à temps partiel dans l'Union travaillent entre 11 et 30 heures, contre 59 % des hommes. De nouveau, la France fait exception pour les temps partiels courts où les hommes sont relativement moins représentés. La polarisation des hommes sur les temps partiels longs est très nette pour quelques pays comme les Pays-Bas ou l'Italie.

Tableau 5 - **Répartition des durées de travail à temps partiel en 1996**

	en %						
	Franc e	Allemag ne	Italie	Pays- Bas	Suède	Royau me Uni	Europ e à 15
1-10 heures	10,1	19,9	6,3	28,5	11,9	24,0	19,2
dont	9,7	31,5	5,1	34,7	27,2	32,9	25,9
hommes	10,5	18,5	6,7	26,5	9,0	22,4	17,9
dont							
femmes							

⁽¹¹⁾ Les chiffres doivent toutefois être pris avec précaution, notamment pour les hommes. En effet, ils incluent le travail effectué par les étudiants avant leur insertion sur le marché du travail, dont les caractéristiques sont particulières et qui est développé dans certains pays. Par exemple, aux Pays-Bas, la proportion des étudiants travaillant généralement moins de 12 heures par semaine a été estimée au tiers des salariés à temps partiel masculins par le ministère du Travail et des Affaires Sociales néerlandais.

⁽¹²⁾ Avec la réserve précitée de l'influence inconnue du travail des étudiants, notamment pour les hommes.

11-20 heures	40,5	46,6	43,6	33,2	25,4	40,9	41,5
dont	50,5	45,0	27,1	21,6	39,2	39,0	38,2
hommes	38,6	46,8	49,5	37,0	22,8	41,3	42,1
dont							
femmes							
21-30 heures	31,5	33,2	29,2	19,4	43,6	29,1	30,1
dont	24,2	23,3	21,8	14,7	21,0	21,8	21,9
hommes	32,9	34,3	31,9	21,0	48,0	30,4	31,7
dont							
femmes							
> 30 heures	17,9	0,4	20,9	18,9	19,1	6,0	9,3
dont	15,7	0,2	46,0	29,0	12,6	6,4	14,0
hommes	18,4	0,4	12,0	15,5	20,3	5,9	8,3
dont							
femmes							

Champ : salariés à temps partiel.

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.

Temps partiel et conditions de travail

Le travail posté, ou le travail de nuit, fait peu appel à des salariés à temps partiel. En revanche, il est fréquemment utilisé pour le travail de fin de semaine. Ainsi, le travail posté concerne environ 8 % des salariés à temps partiel en Europe, pour 14 % des salariés à temps plein. Le travail de nuit, qu'il soit habituel ou occasionnel, est deux fois plus fréquent pour les salariés à temps complet que pour ceux à temps partiel (tableau 6).

Tableau 6 - Travail de nuit des salariés à temps complet et à temps partiel
en %

	Salariés à temps complet		Salariés à temps partiel	
	Travail habituel	Travail occasionnel	Travail habituel	Travail occasionnel
France	3,9	10,1	1,8	4,3
Allemagne	6,9	4,4	2,9	2,0
Italie	5,0	7,0	2,4	3,7
Belgique	5,3	7,0	1,6	2,0
Pays-Bas	2,1	7,5	2,9	6,1
Espagne	4,8	4,4	1,1	1,2
Suède	6,7	5,5	5,1	2,5
Royaume-Uni	6,5	17,5	4,8	5,5
Europe à 15	5,6	8,3	3,4	3,9

Champ : salariés du secteur privé.

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.

Le travail habituel du samedi ou du dimanche est, par contre, nettement plus fréquent pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps complet, en particulier en France (tableau 7). Le recours au temps partiel apparaît bien ainsi comme une modalité d'organisation du travail permettant d'accroître la plage d'ouverture des services ou plus généralement le temps de production des entreprises.

Tableau 7 - Travail habituel du samedi ou du dimanche

	en %					
	Salariés à temps complet			Salariés à temps partiel		
	Samedi	Dimanche	Samedi ou dimanche	Samedi	Dimanche	Samedi ou dimanche
France	18,2	4,8	23,0	31,0	6,3	37,3
Allemagne	17,9	7,3	25,2	20,9	5,1	26,0
Italie	27,2	5,5	32,7	32,9	6,3	39,2
Belgique	9,9	4,8	14,7	24,5	6,7	31,2
Pays-Bas	18,9	8,8	27,7	36,0	11,7	47,7
Espagne	32,2	11,3	43,5	31,4	12,2	43,6
Suède	10,8	9,6	20,4	25,1	17,8	42,9
Royaume- Uni	22,8	9,6	32,4	32,0	14,0	46,0
Europe à 15	21,3	7,8	29,1	28,8	9,7	38,5

Champ : salariés du secteur privé.

Source : EUROSTAT, enquêtes sur les Forces de travail, résultats 1996.

II. Le travail à temps partiel en France

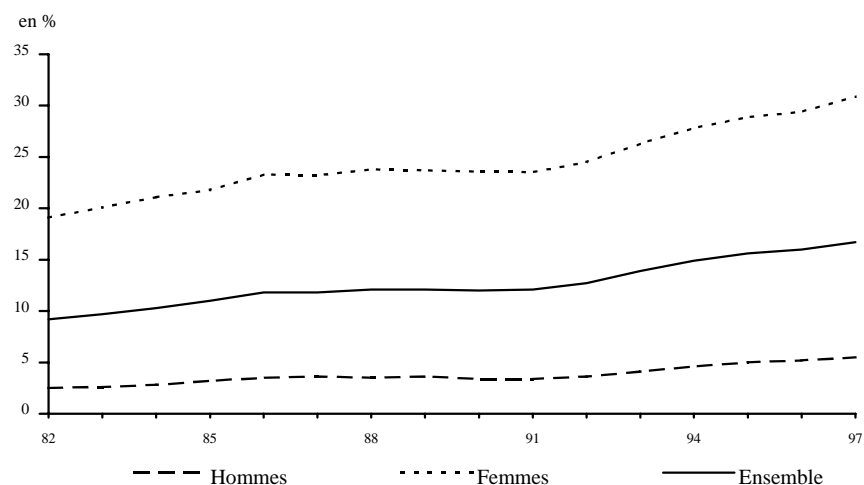
La France compte 3,7 millions de travailleurs à temps partiel en 1997. Il s'agit pour l'essentiel de salariés : les non-salariés représentent moins de 10 % des personnes à temps partiel, dont près de la moitié sont des aides-familiaux, en majorité dans les secteurs agricoles, de la construction (artisans) et du commerce.

Les situations de salariés à temps partiel sont très diverses. Plus de 850 000 salariés de l'Etat et des collectivités locales, soit 17 % des effectifs, sont à temps partiel, surtout dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. L'apprentissage, les stages, nombre de contrats aidés (contrats emploi solidarité par exemple) sont par définition des emplois à temps partiel ; au total, on compte 360 000 apprentis, stagiaires ou contrats aidés à temps partiel sur 650 000 emplois de ces catégories. Enfin, plus de deux millions de salariés à temps partiel correspondent à des emplois privés, pour l'essentiel en contrats à durée indéterminée.

Le développement du temps partiel

Entre 1982 et 1997, le taux de temps partiel s'est accru de plus de sept points (en passant de 9,2 % à 16,6 % des emplois occupés). La croissance a été particulièrement marquée à partir de 1992, sous l'impulsion à la fois des modifications du cadre législatif et d'incitations financières (graphique 1) : abattement temps partiel à partir de 1992 et modalités de l'allègement des charges sociales sur les bas salaires à partir de 1993 (chapitre I). Le développement des emplois aidés (contrats emploi-solidarité notamment) a également contribué à accroître le recours au temps partiel. Au total, les effectifs de travailleurs à temps partiel sont passés de moins de 2 millions en 1982 à 2,8 millions en 1992 et 3,7 millions en 1997.

Graphique 1 - Proportion d'actifs occupés à temps partiel



Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Le développement du temps partiel concerne essentiellement les femmes

Cette population est restée très majoritairement féminine, même si la part des hommes travaillant à temps partiel a progressé un peu au cours des dernières années. Les femmes ont toujours représenté plus de 80 % des actifs à temps partiel et sont un peu plus de trois millions en 1997, soit près d'une active occupée sur trois contre à peine une sur cinq en 1982.

L'accroissement du taux d'emploi féminin durant les quinze dernières années s'est réalisé au travers du temps partiel. Le nombre de femmes ayant un emploi s'est accru de 1,2 million entre 1982 et 1997 à l'occasion de la création nette de 1,4 million d'emplois féminins à temps partiel. La montée du taux de temps partiel féminin a constitué le facteur le plus important dans l'essor du temps partiel (tableau 8). A structure de population active occupée constante, le taux de temps partiel serait passé de 9,2 % en 1982 à 15,7 % en 1997 soit un pourcentage très proche de celui réellement observé.

Tableau 8 - **Le travail à temps partiel par sexe**

en %

		Part dans la population active occupée	Taux de temps partiel	Contribution au taux de temps partiel total
1982	Femmes	40,1	19,1	7,7
	Hommes	59,9	2,5	1,5
	Ensemble		9,2	
1992	Femmes	43,6	24,5	10,7
	Hommes	56,4	3,6	2,0
	Ensemble		12,7	
1997	Femmes	44,5	30,9	13,6
	Hommes	55,5	5,5	3,0
	Ensemble		16,6	

Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Lecture : en 1997, les femmes représentaient 44,5 % de la population active occupée, 30,9 % d'entre elles travaillaient à temps partiel. Dans l'ensemble des actifs occupés 16,6 % sont à temps partiel, 13,6 % sont des femmes.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La montée du temps partiel est plus marquée chez les jeunes

Depuis 1992, le travail à temps partiel est devenu plus fréquent à tous les âges mais surtout chez les jeunes de moins de 25 ans (presque neuf points de plus). Cette tranche d'âge a particulièrement connu, durant cette période, une prolongation de la durée des études (ils sont 5 330 000 à être encore en cours d'études en 1997 contre 5 090 000 en 1992) et des difficultés d'insertion sur le marché du travail, notamment du fait de la mauvaise conjoncture de l'emploi (CSERC, 1996b). Ces difficultés conduisent souvent les jeunes à débiter par des temps partiels, aidés ou non (tableau 9).

Tableau 9 - **Le travail à temps partiel par âge**

en %

	Tranche d'âge	Part dans la population active occupée	Taux de temps partiel	Contribution au taux de temps partiel total
1992	15 - 24 ans	8,9	16,8	1,5
	25 - 49 ans	72,6	11,6	8,4
	50 ans et +	18,5	15,1	2,8
	Ensemble		12,7	
1997	15 - 24 ans	6,3	25,6	1,6
	25 - 49 ans	73,3	15,6	11,4
	50 ans et +	20,4	17,3	3,6
	Ensemble		16,6	

Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Lecture : voir tableau 8.

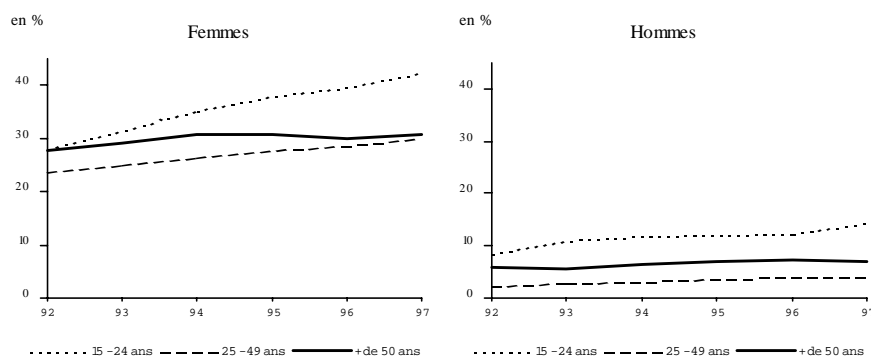
Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Si l'on ajoute à ces éléments la réduction des effectifs de la génération des 15-24 ans (410 000 en moins), le panorama de l'emploi des jeunes apparaît profondément modifié. En 1992, 360 000 jeunes travaillaient à temps partiel, 1 609 000 à temps complet et 575 000

étaient inscrits au chômage. Cinq ans plus tard, ils sont un peu plus nombreux à temps partiel et au chômage, respectivement 398 000 et 609 000. En revanche, ils ne sont plus que 997 000 à occuper un emploi à temps complet, soit 610 000 de moins qu'en 1992.

C'est chez les jeunes actives, où le temps partiel était déjà le plus répandu en 1992 (28,1 %), qu'il s'est le plus développé : il concerne en 1997 un peu plus de 42 % d'entre elles (graphique 2).

Graphique 2 - Evolution du taux de temps partiel par sexe et tranche d'âge



Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Le tertiaire, secteur essentiel dans la montée du temps partiel

Le secteur tertiaire est de loin le principal utilisateur du travail à temps partiel. Son poids s'est régulièrement renforcé au cours des dernières années¹³. En 1997, près de sept actifs sur dix travaillent dans ce secteur et seulement deux sur dix dans l'industrie. Cette « tertiairisation » de la population active s'est de plus accompagnée d'une forte croissance du temps partiel. Entre 1992 et 1997, le taux de temps partiel s'y est accru de quatre points alors qu'il a augmenté de moins de deux dans l'industrie et quasiment stagné dans l'agriculture et la construction. Au total, si près de dix-sept actifs sur cent sont à temps partiel, plus de quatorze appartiennent au secteur tertiaire (tableau 10).

⁽¹³⁾ Le recours croissant à l'intérim conduit à exagérer cette tendance. Les personnels intérimaires sont salariés d'entreprises du secteur des services, alors que l'essentiel des missions se déroule dans l'industrie ou le BTP.

Tableau 10 - **Le travail à temps partiel par secteur d'activité**

		en %		
	Secteur d'activité	Part dans la population active occupée	Taux de temps partiel	Contribution au taux de temps partiel total
1992	Agriculture	6,0	16,4	1,0
	Industrie	21,4	4,4	0,9
	Construction	7,4	4,1	0,3
	Tertiaire	65,2	16,2	10,6
	Ensemble		12,7	
1997	Agriculture	4,6	15,6	0,7
	Industrie	19,1	6,1	1,2
	Construction	6,5	4,9	0,3
	Tertiaire	69,8	20,6	14,4
	Ensemble		16,6	

Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Lecture : en 1997, les actifs du secteur industriel représentent 19,1 % de la population active occupée, 6,1 % d'entre eux travaillent à temps partiel et ils contribuent à hauteur de 1,2 % dans le taux global de temps partiel qui est de 16,6 %.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Temps partiel et catégorie socioprofessionnelle

La progression du travail à temps partiel (tableau 11) touche assez peu les cadres et concerne principalement les professions les moins qualifiées (Bisault, 1996). Les salariés à temps partiel sont majoritairement des employés, les femmes encore plus souvent que les hommes. En 1997, près d'un employé sur trois travaille à temps partiel, les taux sont encore plus élevés pour les employés de commerce, près de quatre sur dix, et pour ceux des services directs aux particuliers, un sur deux. Parmi les femmes travaillant à temps partiel, les professions les plus fréquentes sont celles d'employées de commerce, d'ouvrières non qualifiées de type artisanal, ou de services aux particuliers. Pour les hommes, il s'agit plutôt d'ouvriers non qualifiés (de type industriel et artisanal) et de chauffeurs.

Le travail à horaires réduits n'est pas très fréquent chez les ouvriers puisqu'il ne concerne qu'un sur dix d'entre eux. Cette proportion a cependant doublé depuis 1982 et elle est plus importante pour les ouvriers non qualifiés.

La part des cadres et professions libérales travaillant à temps partiel a légèrement augmenté depuis 1982 mais elle reste faible (moins de un sur dix) ; les professions de l'information, des arts et spectacles s'y distinguent avec un taux de plus de un sur trois.

Tableau 11 - Taux de temps partiel par catégorie socioprofessionnelle

	en %		
	1982	1992	1997
Agriculteurs	16,3	16,7	16,0
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8,4	8,0	8,1
Cadres, professions intellectuelles	6,5	7,6	9,7
Professions intermédiaires	5,7	9,3	12,9
Employés	16,4	24,1	31,2
Ouvriers	4,6	7,1	10,1
Ensemble	9,2	12,7	16,6

Champ : actifs occupés, ensemble de l'économie.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Les travailleurs à temps partiel du secteur privé

Les logiques du travail à temps partiel sont assez profondément différentes dans le secteur marchand et dans le secteur public. Dans ce dernier, le temps partiel est le plus souvent effectué à la demande du salarié, alors que dans nombre d'activités marchandes l'offre d'emploi à temps partiel joue un rôle plus important.

Dans le secteur privé (c'est-à-dire pour les salariés autres que ceux appartenant aux administrations nationales, collectivités locales, hôpitaux publics, HLM, sécurité sociale et entreprises publiques ou nationales), 1,7 million de salariés (soit 15 %) travaillent en 1995 à temps partiel. Outre les caractéristiques générales des salariés à temps partiel décrites ci-dessus, deux points spécifiques au secteur privé peuvent être mentionnés.

Des travailleurs moins diplômés

Les travailleurs à temps partiel sont moins diplômés que ceux à temps complet, surtout les femmes (tableau 12). En outre, plus le niveau de formation initiale des salariés est faible, plus la durée du temps partiel est courte.

Tableau 12 - Niveau de diplôme des femmes

	Temps complet	Temps partiel	en %		
			dont		
			> 30 h	15 h - 30 h	< 15 h
Sans diplôme	27	40	29	39	66
BEPC	9	9	12	8	6
CAP-BEP	28	25	29	26	17
BAC	15	12	16	12	6
BAC + 2	14	7	9	8	2
Diplôme supérieur	6	4	4	4	2
En cours d'études	1	3	1	3	1
Total	100	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : INSEE enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995

Une prédominance dans les petits établissements

La taille de l'entreprise est aussi un élément déterminant dans le recours au temps partiel (tableau 13). En 1996, plus du quart des salariés employés dans de petits établissements (moins de dix salariés) avait des horaires réduits ; cette proportion était d'environ un cinquième en 1992. Pour les établissements de plus de dix salariés, l'évolution est également à la hausse mais les taux observés restent bien inférieurs.

Tableau 13 - **Taux de temps partiel des salariés par taille d'établissement**
en %

	Etablissements de moins de dix salariés	Etablissements de plus de dix salariés	Ensemble
1992	20,9	7,6	11,0
1993	22,4	8,4	12,0
1994	24,3	9,0	13,2
1995	25,2	9,8	14,0
1996	26,0	11,0	15,1

Champ : salariés des secteurs marchands non agricoles.

Source : DARES, enquêtes ACEMO.

En résumé et en forçant le trait, le profil-type actuel du travailleur à temps partiel du secteur privé correspond à une femme non diplômée, employée dans une petite entreprise du secteur tertiaire.

Au-delà de ces caractéristiques dominantes, le temps partiel recouvre des situations très diverses qui interdisent de considérer les travailleurs à temps partiel du secteur privé comme une catégorie homogène. Sept catégories peuvent être identifiées (tableau 14) au travers d'une étude typologique (encadré). Elles sont sous-tendues par trois logiques de l'emploi à temps partiel : une logique d'accès à l'emploi, une logique de retrait d'activité, et une logique d'emploi (Galtier, 1998).

Tableau 14 - **Typologie des salariés du secteur privé à temps partiel**

Temps partiel	Insertion dans l'emploi	Emploi	Retrait d'activité
Contraint	- Hommes de moins de 25 ans	- Femmes de plus de 25 ans effectuant plus de 15 heures par semaine	
	- Hommes de 25-56 ans	- Femmes de plus de 25 ans effectuant moins de 15 heures par semaine	
Choisi		Femmes de plus de 25 ans	Hommes de plus de 56 ans

Source et méthode

Les données utilisées sont issues de l'enquête Emploi et de l'enquête complémentaire sur la durée du travail de mars 1995. L'étude porte sur les seuls salariés du secteur privé. Les résultats ont été obtenus à partir de tris croisés et de modèles d'analyse de variance (LOGIT). Ces modèles permettent de repérer les facteurs explicatifs de l'occupation d'un emploi à temps partiel grâce au raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Dans un premier temps, on a mené l'analyse sur l'ensemble des salariés en horaires réduits. Quatre caractéristiques se sont alors avérées particulièrement discriminantes pour l'occupation d'un emploi à temps partiel : le sexe des salariés, leur âge, qu'ils souhaitent travailler davantage ou non, et la durée du temps partiel (plus de 30 heures par semaine, 15-30 heures par semaine et moins de 15 heures par semaine). Afin d'affiner l'analyse, on a, dans un second temps, étudié l'emploi à temps partiel séparément pour les hommes et les femmes et pour trois tranches d'âge : moins de 25 ans (en excluant les étudiants pour lesquels l'emploi à temps partiel relève de logiques spécifiques et hétérogènes), 25-56 ans, et 57 ans et plus. Dans ce dernier cas, on a distingué les salariés qui désirent allonger leur durée de travail de ceux qui ne le souhaitent pas. Le choix de 57 ans comme seuil d'analyse s'appuie sur le constat selon lequel les entreprises proposent le plus souvent la préretraite progressive, dispositif de travail à temps partiel, à leurs salariés à partir de 57 ans (Charpentier et Galtier, 1996).

Ceci conduit à étudier distinctement sept sous-populations à temps partiel : les hommes et les femmes de moins de 25 ans, les hommes de 25-56 ans à temps partiel qui souhaitent travailler davantage, les femmes de plus de 25 ans qui font plus de 15 heures par semaine et qui ne souhaitent pas travailler davantage, les femmes de plus de 25 ans qui font plus de 15 heures par semaine et qui désirent allonger leur durée de travail, les femmes de plus de 25 ans qui font moins de 15 heures par semaine, et, enfin, les hommes de 57 ans et plus. On a, en revanche, laissé de côté les 50 000 hommes qui ont entre 25 et 56 ans et qui ont choisi de travailler à temps partiel. En effet, leur profil est en définitive proche de celui des salariés à temps complet, en termes d'ancienneté, de forme d'emploi, de profession, etc.

Pour chaque sous-population, on a comparé ses caractéristiques à celles des salariés à temps complet de la même tranche d'âge et du même sexe, à partir de deux types de résultat : d'une part, les coefficients de la régression logistique, d'autre part, la surreprésentation d'une variable parmi les salariés à temps partiel relativement à ceux à temps complet. Dans chaque modèle, la variable expliquée est l'occupation d'un emploi à temps partiel par opposition à l'emploi à temps complet. Les variables explicatives sont l'âge (pour la tranche d'âge 25-56 ans), l'ancienneté, le diplôme, le statut d'emploi, la catégorie socioprofessionnelle, le degré de régularité des horaires de travail (réguliers, irréguliers, cycliques), la taille de l'entreprise (moins de dix salariés, 10-999 salariés, 1 000 salariés et plus), le secteur d'activité et la situation d'emploi en 1994 et 1993 (emploi, chômage, inactivité, étudiant, autre). La situation de référence est une personne occupée à temps complet en 1995, 1994 et 1993, en CDI, diplômée du Bac, ayant des horaires de travail réguliers, travaillant dans un établissement ayant plus de dix salariés et moins de 1 000, ouvrière non qualifiée de type industriel chez les femmes (nomenclature PCS 1982), ouvrier chez les hommes (PCS en quatre postes), appartenant à un établissement du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale chez les femmes (NAF en seize postes), à un établissement industriel chez les hommes (NAF en quatre postes). La situation de référence, en ce qui concerne le nombre d'années d'ancienneté, dépend de la tranche d'âge. Chez les jeunes, il s'agit de moins d'un an d'ancienneté, chez les hommes de 25-56 ans et les femmes de plus de 25 ans, de un à cinq ans, chez les hommes de plus de 56 ans, de plus de dix ans d'ancienneté. Chez les femmes de plus de 25 ans, 50-56 ans est la tranche d'âge de référence.

Temps partiel et insertion professionnelle via l'emploi atypique

Le temps partiel constitue un mode d'accès à l'emploi pour trois types de population : des hommes de moins de 25 ans, des femmes de moins de 25 ans, enfin des hommes d'âge intermédiaire travaillant à horaires très réduits, trois groupes de taille assez faible, entre 40 000 et 70 000 salariés.

Les salariés de moins de 25 ans

Parmi les jeunes hommes à temps partiel, 71 % sont dans leur établissement depuis moins d'un an. Plus encore, une ancienneté inférieure à un an accroît, toutes choses égales par ailleurs, de 2 % la probabilité des hommes de moins de 25 ans d'occuper un emploi à temps partiel. Surtout, cette modalité de temps partiel est liée à l'emploi « atypique », et plus

précisément aux stages et contrats aidés. A caractéristiques individuelles identiques, le fait d'être en stage ou contrat aidé augmente de 9,5 % la probabilité des jeunes hommes d'être en horaires réduits. Ce résultat, peu surprenant puisque nombre de stages et de contrats aidés sont à temps partiel, se retrouve dans la répartition des effectifs : 30 % des hommes de moins de 25 ans à temps partiel sont en stage ou contrat aidé, quand seuls 4 % de ceux travaillant à temps plein sont dans ce cas. Au total, plus de la moitié des jeunes hommes sont sur des emplois « atypiques »¹⁴.

Les stages et contrats aidés sont destinés aux personnes dont les caractéristiques individuelles défavorables limitent l'accès à l'emploi « typique » (CDI à temps complet). De fait, les jeunes hommes à temps partiel sont peu qualifiés (40 % n'ont aucun diplôme¹⁵), dans des professions qui le sont également (ouvriers non qualifiés¹⁶, personnels de services aux particuliers 12 % et employés administratifs d'entreprise 9 %). Près de six sur dix effectuent entre 15 et 30 heures de travail par semaine, et quatre sur dix plus de 30 heures.

Le temps partiel constitue pour eux un mode d'insertion dans l'emploi, largement contraint : 80 % des hommes de moins de 25 ans souhaitent travailler davantage, et 89 % si l'on exclut ceux qui sont en stages et en contrats aidés. Leur trajectoire antérieure apporte des éléments d'explication. A caractéristiques individuelles identiques, avoir été chômeur en 1994 et en 1993 accroît significativement leur probabilité d'occuper un emploi à temps partiel en 1995 (respectivement + 5 % et + 4 %). De fait, ceux qui ont connu une période de chômage en 1993 ou en 1994 sont deux fois plus nombreux parmi les salariés à temps partiel (35 % en 1994, 23 % en 1993) que parmi ceux à temps complet (17 % en 1994, 10 % en 1993). L'emploi à temps partiel constitue une amélioration relativement à leur situation antérieure, mais demeure un pis-aller par rapport à l'emploi à temps plein.

Les salariées de moins de 25 ans

Les femmes de moins de 25 ans salariées à temps partiel du secteur privé partagent avec leurs homologues masculins une faible ancienneté (62 % sont dans leur établissement depuis moins d'un an), un volume horaire compris entre 15 et 30 heures par semaine (pour 68 %) et une insatisfaction face à leur régime horaire (70 % souhaitent travailler davantage).

Elles s'en distinguent cependant par leur niveau de formation initiale. En effet, elles sont quasiment aussi diplômées que les salariées à temps plein du même âge. D'ailleurs, l'absence de diplôme réduit, faiblement mais significativement, la probabilité des jeunes salariées d'occuper un emploi à temps partiel. Les deux tiers, soit autant que les salariées à temps plein du même âge, bénéficient d'un emploi en CDI. Leur régime horaire semble lié essentiellement au métier exercé : être employée de commerce accroît de 33 % la probabilité des femmes de moins de 25 ans d'être en horaires réduits. Au total, 37 % d'entre elles sont employées de commerce contre 13 % parmi celles à temps complet. Elles sont également ouvrières non qualifiées de type artisanal (9 % parmi les salariées à temps partiel, 2 % parmi celles à temps plein).

A la différence des hommes du même âge, elles étaient souvent étudiantes auparavant : c'était le cas de 28 % en 1994 (contre 20 % seulement pour les salariées de moins de 25 ans à temps complet) et de 50 % en 1993 (36 % pour celles à temps plein). En outre, elles ne sont pas plus

⁽¹⁴⁾ C'est le cas de 30 % des salariés à temps complet de la même tranche d'âge.

⁽¹⁵⁾ Par comparaison, seuls 26 % des salariés à temps complet sont sans diplôme.

⁽¹⁶⁾ Parmi les hommes de moins de 25 ans à temps partiel, 36 % sont ouvriers non qualifiés.

souvent à la recherche d'un emploi que celles à temps complet¹⁷. Enfin, les passerelles entre l'emploi à temps complet et l'emploi à temps partiel sont plutôt rares : 80 % (71 %) des jeunes femmes à temps partiel en 1995 (1994) et qui avaient un emploi en 1994 (1993) étaient déjà à temps partiel. Le caractère contraint du temps partiel est peut-être ici à relier au fait qu'il ne constitue pas un tremplin pour accéder à l'emploi à temps complet.

Les hommes de 25 à 56 ans en temps partiel « contraint »

Cette logique de temps partiel concerne également une partie des hommes, âgés de 25 à 56 ans, salariés à temps partiel qui déclarent souhaiter travailler davantage. A l'instar des plus jeunes du même sexe, ils s'insèrent dans l'emploi via les statuts précaires : 17 % sont en CDD (contre seulement 2,5 % des hommes de la même tranche d'âge à temps complet) et 11 % en stages et contrats aidés. Ce dernier type d'emploi est le principal facteur responsable, toutes choses égales par ailleurs, de l'occupation d'un emploi à temps partiel contraint chez les hommes d'âge intermédiaire, ce qui, comme pour les plus jeunes, n'est pas surprenant.

A la différence des plus jeunes, cette concentration dans les emplois précaires tient moins à leur faible niveau de qualification qu'à leur situation antérieure. En effet, ils sont plus diplômés que leurs cadets : 46 % des hommes de 25 à 56 ans à temps partiel sont titulaires d'un BEP-CAP et l'absence de diplôme n'a pas d'effet significatif sur la probabilité d'être à temps partiel contraint. Surtout, 26 %, soit six fois plus que ceux à temps plein, étaient au chômage il y a un an et 22 % il y a deux ans. Tout se passe comme si le chômage réduisait l'accès à l'emploi à temps plein et, dès lors, contraignait à accepter un emploi à temps partiel faute de mieux.

Ces hommes d'âge intermédiaire et à temps partiel sont relativement souvent chauffeurs (18 % parmi les salariés à temps partiel de 25 à 56 ans, 6 % parmi ceux à temps complet de la même tranche d'âge), techniciens (respectivement 13 % et 9 %) et ouvriers non qualifiés de type industriel (respectivement 13 % et 8 %). Enfin, 40 % pâtissent d'horaires irréguliers, c'est-à-dire pour lesquels aucune régularité ni dans les jours travaillés ni dans les horaires, ne peut être observée, alors que seuls 19 % de salariés de la même tranche d'âge à temps plein sont dans ce cas¹⁸.

Au total, l'emploi à temps partiel donne accès à l'emploi à des salariés masculins fragilisés sur le marché du travail par une faible qualification et/ou une transition par le chômage. Quant aux jeunes femmes, leur insertion dans l'emploi se fait via le temps partiel parce qu'elles entrent dans des professions qui y recourent massivement.

Temps partiel et retrait d'activité

De l'autre côté de la distribution des âges, le temps partiel constitue un mode de sortie progressive d'activité pour une partie des hommes de plus de 56 ans salariés à temps partiel (environ 20 000).

Ils présentent cinq particularités : ils sont relativement diplômés (être titulaire du bac accroît de 11 % la probabilité des hommes de plus de 56 ans d'être en horaires réduits), ils exercent trois professions habituellement peu réputées utilisatrices de temps partiel : les contremaîtres

⁽¹⁷⁾ D'ailleurs, avoir été au chômage en 1994 réduit la probabilité des femmes de moins de 25 ans d'être à temps partiel en 1995.

⁽¹⁸⁾ Les jeunes salariés, hommes et femmes, à temps partiel n'ont en revanche pas plus souvent des horaires irréguliers que ceux à temps complet (environ 10 % des hommes à temps complet et à temps partiel, et 30 % des femmes).

et agents de maîtrise (augmentation de + 12 % de la probabilité d'être à temps partiel), les techniciens (+ 12 %) et les ouvriers qualifiés de type industriel (+ 8 %), auxquelles s'ajoute la catégorie des ouvriers non qualifiés de type artisanal (+ 56 %). La relative concentration du temps partiel dans les trois premières professions reflète sans doute l'adhésion des salariés au dispositif de préretraite progressive, qui permet aux salariés ayant un certain âge, 57 ans le plus souvent, de travailler à mi-temps (encadré).

Que huit salariés à temps partiel âgés de plus de 56 ans sur dix travaillent entre 15 et 30 heures par semaine et qu'autant ne souhaitent pas travailler davantage, va dans le sens de cette interprétation. En outre, ils appartiennent relativement souvent à de grands établissements¹⁹ qui sont les plus nombreux à avoir conclu des accords de préretraite progressive.

Le dispositif de préretraite progressive

La préretraite progressive s'adresse aux salariés âgés de 55 ans minimum à 65 ans maximum, ayant dix ans au moins d'appartenance à un régime de sécurité sociale et un an minimum d'ancienneté dans l'entreprise. L'adhésion est fondée sur le volontariat. Le salarié préretraité perçoit une rémunération correspondant à un peu plus de 80 % de son salaire antérieur. Le dispositif de préretraite progressive concerne aussi bien les entreprises en situation de sureffectif (il est alors une alternative à des suppressions d'emplois) que celles qui sont en mesure d'embaucher, les mi-temps libérés permettant d'accroître le volume de création d'emplois. Une partie de ces recrutements doit s'effectuer parmi des publics « prioritaires » (jeunes de moins de 26 ans de faible niveau de qualification, chômeurs âgés de plus de 50 ans, bénéficiaires du RMI, etc.).

L'ancienneté dans l'établissement dépend fortement de la profession exercée : dans les trois premières citées, elle excède dix ans pour 90 % des salariés. Ceci reflète d'une autre manière l'impact de la préretraite progressive, choisie par des salariés qui, souvent, ont commencé à travailler très jeunes dans leur entreprise actuelle. L'adhésion à ce dispositif est d'ailleurs subordonnée à une ancienneté minimale. Les ouvriers non qualifiés de type artisanal sont, à l'inverse, arrivés beaucoup plus récemment (42 % sont dans leur entreprise depuis seulement un à cinq ans). Enfin, ces salariés ont relativement souvent un rythme de travail organisé en cycles (28 %, contre 16 % de leurs homologues à temps complet). Plus encore, toutes choses égales par ailleurs, avoir des horaires cycliques augmente de 7 % la probabilité des hommes âgés d'être à temps partiel²⁰ ; 17 % ont des horaires irréguliers, contre 9 % parmi les salariés à temps complet.

En résumé, le profil des salariés âgés correspond au développement au cours des années quatre-vingt-dix des mesures de préretraite progressive qui se sont substituées, au moins en partie, aux cessations définitives d'activité comme l'allocation de solidarité du fonds national de l'emploi (ASFNE).

⁽¹⁹⁾ 22 % des hommes de plus de 57 ans à temps partiel travaillent dans une structure de plus de 1 000 salariés contre seulement 16 % de ceux à temps plein.

⁽²⁰⁾ Il s'agit là de l'un des coefficients les plus forts du modèle.

La logique d'emploi

Enfin, trois formes de temps partiel féminin peuvent être identifiées à partir de deux critères : la durée du temps partiel et son caractère choisi ou subi.

Des femmes en temps partiel long et choisi

La première forme est le propre de 600 000 femmes de plus de 25 ans qui, toutes, acceptent ou s'accommodent de leur régime horaire²¹ : entre 15 et 30 heures de travail par semaine pour 65 % d'entre elles, plus de 30 heures pour les autres. Elles bénéficient de caractéristiques témoignant d'une situation qui leur est plutôt favorable. En effet, elles sont relativement diplômées : être titulaire d'un diplôme supérieur accroît de 16 % la probabilité des femmes de plus de 25 ans de travailler à temps partiel sans désirer allonger leur durée de travail alors que l'absence de diplôme réduit cette probabilité de 13 %. Elles sont plutôt anciennes dans leur établissement, y occupant leurs fonctions depuis cinq à dix ans (+ 13 % pour la probabilité). Outre les deux professions « traditionnelles » du temps partiel (ouvrières non qualifiées de type artisanal et personnels de service aux particuliers), elles exercent trois métiers : employées de commerce (+ 42 %), employées administratives d'entreprise (+ 24 %) et salariées des professions intermédiaires de la santé et du travail social (+ 32 %). Enfin, si une très large majorité d'entre elles occupait déjà un emploi à temps partiel en 1994 et 1993, une part significative provient également de l'inactivité : avoir été inactive au cours de ces deux années accroît de 23 % leur probabilité d'être en horaires réduits en 1995. Dans ce cas, la moitié a opté pour un temps partiel de type scolaire (le mercredi n'est pas travaillé).

Un temps partiel subi

A l'opposé se déploie une forme de temps partiel qui concerne 340 000 femmes âgées de plus de 25 ans. Elle s'oppose quasiment point par point à la logique précédente. Par définition de la catégorie, toutes ces salariées subissent leurs horaires réduits, elles sont souvent dépourvues de formation initiale (46 % des femmes de plus de 25 ans à temps partiel qui désirent allonger leur durée de travail n'ont aucun diplôme), et leur ancienneté dans leur établissement est relativement faible (30 % ont été embauchées il y a moins d'un an, contre 9 % seulement des salariées à temps plein de la même tranche d'âge). Elles sont principalement au service des particuliers (pour 28 %) et employées de commerce (15 %). Enfin, elles travaillent, en grande majorité, entre 15 et 30 heures par semaine, ont relativement souvent des horaires irréguliers (26 % contre 11 % des salariées du même âge à temps complet²²) et ont transité relativement souvent, au cours des années 1994-1993, par le chômage : 17 % (18 %) des femmes âgées de 25 à 56 ans et à temps partiel en 1995 étaient à la recherche d'un emploi en 1994 (1993), contre 4 % en 1994 et en 1993 des salariées à temps complet de la même tranche d'âge.

Des temps partiels très courts et subis

Enfin, les femmes occupées moins de 15 heures par semaine (environ 140 000) forment une catégorie à part. Elles sont concentrées dans deux professions peu qualifiées : nettoyeuses, d'une part, employées de maison et femmes de ménage, d'autre part. Elles sont non qualifiées (66 % n'ont aucun diplôme), et 52 % souhaitent allonger leur durée de travail très courte. Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir un rythme de travail irrégulier accroît de

⁽²¹⁾ Ne pas souhaiter travailler davantage définit la catégorie.

⁽²²⁾ Toutes choses égales par ailleurs, avoir des horaires irréguliers accroît de 14 % la probabilité des femmes de plus de 25 ans de travailler à temps partiel tout en voulant travailler plus.

37 % leur probabilité de travailler à temps partiel²³. Faible volume horaire et irrégularité des horaires sont pour elles des contraintes qui se cumulent. Enfin, elles proviennent relativement souvent de l'inactivité : 15 % et 21 % des femmes qui font moins de 15 heures par semaine étaient inactives respectivement en 1994 et 1993, alors que seules 1 % et 2 % des salariées à temps plein étaient dans la même situation en 1994 et 1993²⁴. Plus encore, avoir connu le chômage au cours de l'une de ces deux années augmente de plus de 30 % les risques d'être occupée moins de 15 heures par semaine.

L'inactivité conduit donc à deux logiques bien distinctes d'emploi partiel : l'une favorable, de type scolaire, assurant un volume horaire relativement important, l'autre défavorable, cantonnant à des faibles volumes horaires dans des professions dévalorisées.

Au total, l'emploi à temps partiel couvre une palette de situations individuelles, allant d'un choix de mode de vie à un « choix » sous contrainte, d'une insertion minimale dans l'emploi à un temps partiel de type scolaire, d'une forme d'accès à l'emploi à une modalité de retrait d'activité. Il importe toutefois de préciser que la typologie ainsi élaborée ne couvre pas tous les salariés à temps partiel : dans chaque logique distinguée, des salariés échappent aux tendances dominantes et spécificités mises en lumière.

III. Le temps partiel contraint

Au cours des quinze dernières années, le temps partiel s'est beaucoup développé en France. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, la proportion de personnes à temps partiel qui, dans les enquêtes Emploi, déclarent souhaiter travailler davantage (ce que l'on appelle en raccourci le temps partiel contraint) s'accroît fortement. Cette évolution ne se retrouve pas avec la même ampleur dans les autres pays européens. Cependant, les difficultés d'harmonisation au sein des statistiques européennes sont sans doute plus grandes, pour cette notion, que celles évoquées précédemment pour la définition du temps partiel.

Peut-on cerner l'origine du travail à temps partiel contraint ? Les personnes enquêtées ne sont pas interrogées sur les raisons qui leur font souhaiter travailler davantage. On peut cependant esquisser des réponses au travers des caractéristiques des individus, des ménages concernés et des emplois occupés.

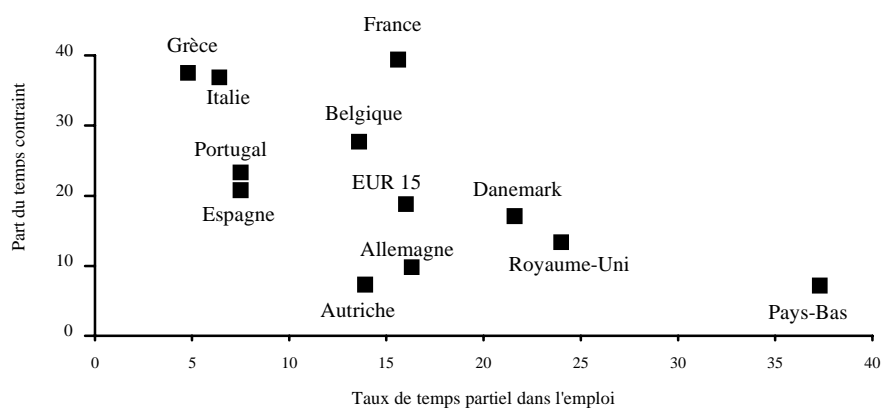
Un taux de temps partiel contraint plus élevé en France

En France, la proportion de temps partiel contraint est la plus forte dans l'ensemble des pays européens. L'Italie a un taux assez proche, mais le temps partiel y est moins courant. Dans ces deux pays, plus d'un actif sur trois souhaite travailler davantage. A l'opposé, aux Pays-Bas où le temps partiel est particulièrement développé, mais aussi en Allemagne, moins d'un actif à temps partiel sur dix déclare souhaiter travailler davantage. Dans l'ensemble des pays européens, il semble ainsi que le temps partiel soit d'autant plus contraint qu'il est peu répandu (graphique 3). La France fait exception. Le taux de temps partiel dans l'emploi y est très proche de la moyenne communautaire, mais la part du temps partiel contraint se situe au dessus de tous ses voisins.

⁽²³⁾ Il s'agit d'un des coefficients les plus forts du modèle.

⁽²⁴⁾ Plus encore, toutes choses égales, avoir été inactive en 1993 et 1994 augmente respectivement de 36 % et 35 % la probabilité de faire moins de 15 heures par semaine.

Graphique 3 - Temps partiel et temps partiel contraint en Europe

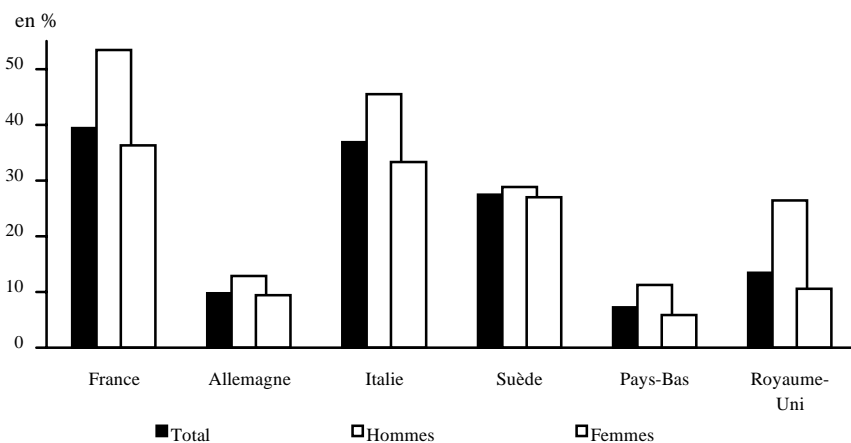


Champ : actifs occupés.

Source : EUROSTAT, enquêtes Forces de Travail, résultats de l'année 1995.

Les caractéristiques des actifs à temps partiel contraint sont globalement les mêmes dans les pays étudiés. Le temps partiel est davantage contraint chez les hommes (graphique 4) et les jeunes (graphique 5) ; en France et également en Italie, les différences entre sexes ou classes d'âge sont nettement plus accentuées.

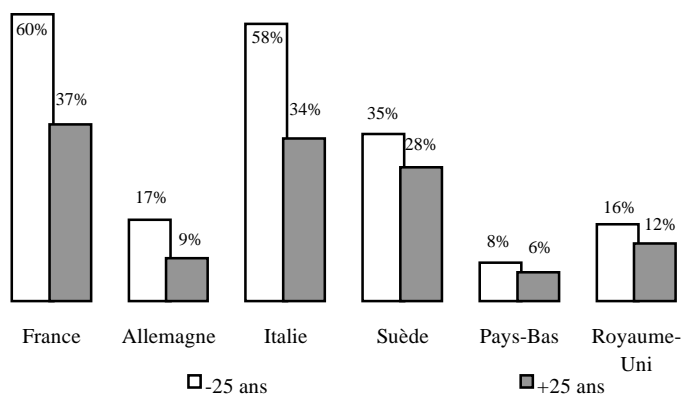
Graphique 4 - Proportion de temps partiel contraint dans le temps partiel, par sexe



Champ : actifs occupés.

Source : EUROSTAT, enquêtes Forces de Travail, résultats de l'année 1995.

Graphique 5 - Proportion de temps partiel contraint dans le temps partiel, par âge



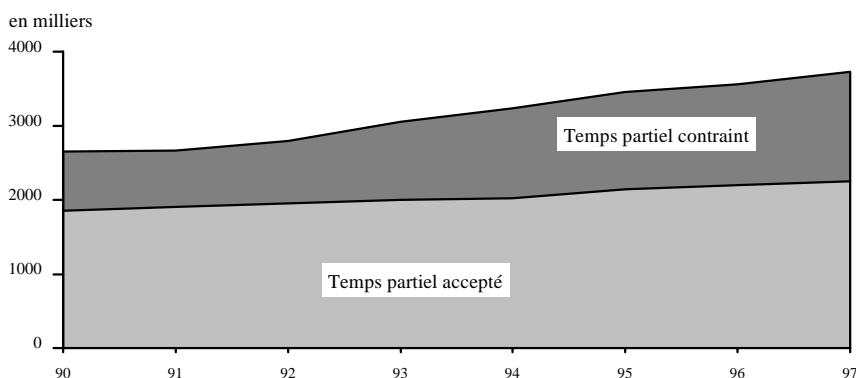
Champ : actifs occupés.

Source : EUROSTAT, enquêtes Forces de Travail, résultats de l'année 1996.

La montée du temps partiel contraint en France

Les actifs à temps partiel souhaitant travailler davantage étaient près de 800 000 en 1990 et de 1,5 million en 1997 soit quatre actifs à temps partiel sur dix (graphique 6). Sur cette même période, le nombre des travailleurs à temps partiel a augmenté de 40 % et le nombre de ceux qui souhaitent travailler davantage de 75 %. La croissance du temps partiel est surtout le fait du temps partiel contraint.

Graphique 6 - Actifs à temps partiel « accepté » et à temps partiel « contraint »



Champ : actifs occupés.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Caractéristiques personnelles

Les caractéristiques des personnes à temps partiel sont en général renforcées pour celles qui souhaitent travailler davantage. Ainsi, ce souhait est particulièrement fréquent chez les jeunes de moins de 25 ans (en 1997, plus de la moitié des jeunes à temps partiel aimerait travailler davantage). En revanche, un quart seulement des personnes de plus de 50 ans à temps partiel souhaiterait travailler davantage (tableau 15).

Tableau 15 - Actifs à temps partiel par sexe et âge

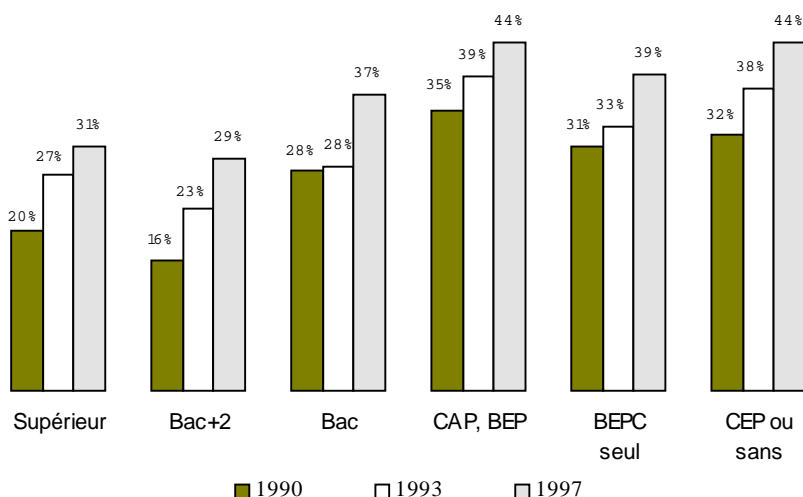
Actifs à temps partiel	Hommes	Femmes	Total	15-24 ans	25-49 ans	Plus de 49 ans
Total	674 700	3 052 200	3 726 900	398 200	2 545 700	782 900
dont souhaitant travailler davantage	348 100	1 124 400	1 472 500	218 600	1 075 000	178 800
...et à la recherche d'un autre emploi	170 200	427 600	597 800	104 200	439 300	54 400
...et ne recherchant pas un autre emploi	177 900	696 800	874 700	114 500	635 800	124 500

Champ : actifs occupés.

Source : INSEE, enquête Emploi, année 1997.

De même, le fait d'être peu diplômé renforce la fréquence du travail à temps partiel et aussi celle du temps contraint (graphique 7). Cette dernière dépasse 40 % pour les personnes sans diplôme et environ 30 % pour les diplômés du supérieur. Ce sont, en outre, les moins diplômés qui ont le moins de chances d'accéder à un temps plein²⁵, lorsqu'ils le souhaitent.

Graphique 7 - Niveau de diplôme et temps partiel contraint



Variable : part du temps partiel contraint dans le temps partiel total.

Champ : actifs occupés.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Temps partiel contraint et recherche d'emploi

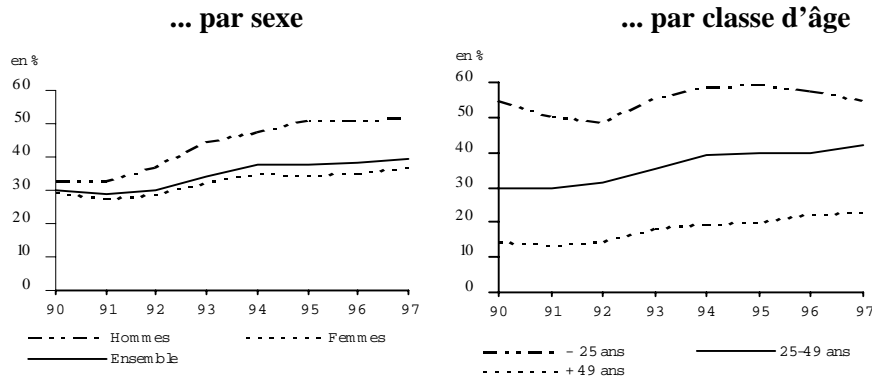
Le souhait de travailler davantage ne se traduit pas nécessairement par une recherche active d'un autre emploi. De fait, plus de la moitié des personnes qui souhaitent travailler davantage ne recherchent pas pour autant un emploi différent de celui qu'elles occupent actuellement, mais accepteraient sans doute un accroissement du temps de travail dans le même poste de travail. Ce sont les hommes plus que les femmes, et les jeunes plus que leurs aînés, qui associent le plus le souhait de travailler davantage à une recherche d'emploi en ce sens.

(²⁵) 20 % seulement des salariés à temps partiel contraint en 1994 occupent un emploi à temps complet en 1996 contre plus de 37 % pour ceux qui ont au moins le bac.

Une diffusion du temps partiel contraint

Au cours des années quatre-vingt-dix, le travail à temps partiel subi, qui semblait être au début de la décennie réservé à des populations assez spécifiques, s'est davantage diffusé dans l'ensemble des catégories d'actifs. Ainsi, la part des jeunes à temps partiel contraint était très élevée au début de la décennie, mais elle est restée relativement stable sur la période alors que la part des plus âgés a continuellement augmenté (graphique 8). La croissance du temps partiel chez les hommes est surtout du temps contraint. Enfin, c'est chez les plus diplômés que le temps partiel contraint a le plus progressé. On ne peut cependant, dans l'état actuel de l'information, distinguer dans cette diffusion du temps partiel contraint l'influence de la conjoncture déprimée de l'emploi et celle de tendances plus structurelles.

Graphique 8 - Part de temps partiel contraint dans le temps partiel



Champ : actifs occupés.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Champ : actifs occupés.

Source : INSEE, enquêtes Emploi.

Caractéristiques familiales

Le souhait de travailler davantage lorsqu'on est à temps partiel n'est pas lié uniquement à des caractéristiques personnelles mais aussi à celles du ménage : présence d'un conjoint, activité et revenu de celui-ci, présence d'enfants, etc. Ceci peut être illustré dans le cas des salariés du secteur privé travaillant à temps partiel étudiés dans la typologie précédente.

Les temps partiels subis sont surtout présents chez les célibataires (les deux tiers des hommes à temps partiel vivant seuls souhaitent travailler davantage), les familles monoparentales et également parmi les enfants hébergés chez leurs parents. Pour eux, il est probable que travailler davantage est la condition d'une indépendance familiale et financière. En sens inverse, pour les femmes à temps partiel vivant en couple, le souhait de travailler davantage est relativement plus rare.

Niveau des revenus et souhait de travailler davantage

Pour autant, parmi les femmes à temps partiel vivant en couple, le temps subi se retrouve relativement souvent dans des ménages à faible revenu pour lequel le revenu de la femme est une ressource importante (tableau 16). Plus le revenu du mari est faible, plus l'épouse souhaite travailler davantage. Et toutes les femmes dont le mari est chômeur souhaiteraient travailler à temps complet.

Tableau 16 - Temps partiel féminin et salaire du conjoint

en %

Salaire mensuel du mari	Temps partiel de l'épouse	
	Subi	Choisi
Moins de 7 000 F	37	20
7 000 - 8 000 F	25	23
8 500 - 11 000 F	20	28
Plus de 11 000 F	18	30
Total	100	100

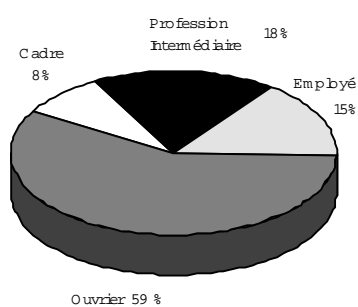
Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995.

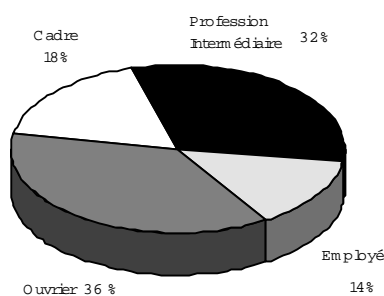
Parmi les femmes vivant en couple qui souhaitent travailler davantage, près de six sur dix ont un conjoint ouvrier et seulement 8 % d'entre elles ont un cadre comme conjoint. Par opposition, celles qui, travaillant à temps partiel, ne souhaitent pas travailler davantage, ont plus souvent un conjoint cadre (18 %) ou exerçant une profession intermédiaire (graphique 9).

Graphique 9 - Profession du conjoint pour les femmes

... à temps partiel contraint



... à temps partiel accepté



Champ : salariés du secteur privé.

Source : INSEE, enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995.

Caractéristiques des emplois

On peut souhaiter travailler davantage dans l'emploi que l'on occupe ou dans un autre emploi. Ce souhait est d'autant plus fréquent que la durée du travail dans l'emploi que l'on occupe est courte, du fait principalement de la faiblesse des revenus perçus, mais aussi en raison d'autres caractéristiques de l'emploi (précarité, conditions de travail, etc.)

Durée du travail et temps contraint

D'une manière générale, la part du temps partiel contraint est la plus élevée dans les durées les plus courtes (en 1997, 48 % pour les durées inférieures à 15 heures, 43 % pour celles comprises entre 15 et 29 heures et 28 % pour celles de 30 heures ou plus pour l'ensemble des actifs occupés). D'une manière plus particulière, dans le secteur privé, ceci n'est le cas que des femmes (tableau 17). La situation inverse prévaut chez les hommes où ceux avec les temps de travail les moins réduits souhaitent le plus souvent travailler davantage : les temps partiels de plus de 30 heures sont généralement occupés par des salariés plutôt jeunes dans une logique d'entrée dans l'emploi et ils aspirent au temps complet, alors que les emplois de moins de 30 heures sont tenus par des salariés plus âgés, dont certains ont probablement opté pour des formes de retrait progressif d'activité (cf. supra).

Tableau 17 - **Part du temps partiel contraint dans le temps partiel**

Durée de travail	en %	
	Hommes	Femmes
30 heures ou plus	52	29
De 15 à 29 heures	58	42
Moins de 15 heures	45	54

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995.

D'autre part, des caractéristiques propres à la rémunération dans l'emploi peuvent conduire à souhaiter travailler davantage. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, les hommes travaillant à temps partiel contraint dans le secteur privé ont un salaire horaire inférieur de 10 % à celui d'un emploi à temps complet. L'écart pour les employés est même de 15 %.

Le statut d'emploi apporte un autre élément d'explication du temps partiel contraint. En effet, la proportion d'emplois atypiques (intérimaires, CDD, stages et contrats aidés) chez les salariés qui souhaiteraient travailler davantage représente 37 % des hommes dans cette situation et 21 % des femmes, contre respectivement 19 % et 8 % pour le temps partiel choisi.

L'ancienneté dans l'emploi

Chez les hommes comme chez les femmes, les salariés les plus récemment embauchés sont non seulement les plus fréquemment à temps partiel (tableau 18), mais aussi les plus nombreux à souhaiter travailler davantage. Ainsi, parmi les salariées embauchées depuis moins d'un an, 42 % sont à temps partiel et les deux tiers d'entre elles désirent allonger leur durée de travail. A l'opposé, seules 24 % des salariées dont l'ancienneté excède dix ans sont à temps partiel et moins de 20 % d'entre elles désirent travailler davantage. Le même phénomène s'observe chez les hommes. Le pourcentage de temps partiel contraint atteint même 73 % parmi ceux embauchés depuis moins d'un an. Une divergence croissante d'objectifs existe donc entre, d'un côté, les entreprises qui de plus en plus embauchent à temps partiel et, de l'autre côté, les salariés recrutés qui souhaitent stabiliser leur situation professionnelle en travaillant davantage.

Tableau 18 - Temps plein et temps partiel par sexe et ancienneté

en %

	Hommes			Femmes		
	Temps complet	Temps partiel	dont : part du temps contraint	Temps complet	Temps partiel	dont : part du temps contraint
Moins d'un an	91	9	73	58	42	64
1 à - 5 ans	95	5	66	65	35	47
5 à 10 ans	98	2	29	72	28	27
Plus de 10 ans	98	2	19	76	24	19

Champ : salariés du secteur privé.

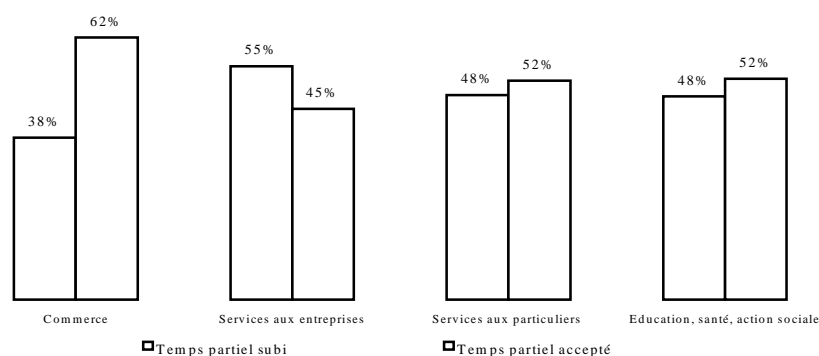
Lecture : parmi les salariés masculins dont l'ancienneté dans l'établissement est inférieur à un an, 9 % travaillent à temps partiel et parmi eux 73 % voudraient travailler plus.

Source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995.

Type d'entreprise et temps contraint

Plus de la moitié des salariés du secteur privé à temps partiel contraint travaille dans de petites entreprises de moins de dix salariés (la proportion est encore plus forte pour les femmes). Le secteur tertiaire accueille une grande partie de ces salariés. Près de la moitié des salariés à temps partiel dans les services aux entreprises, les services aux particuliers et l'éducation, la santé et l'action sociale souhaiteraient travailler davantage. Dans le secteur des services aux entreprises, le souhait de travailler davantage est le plus fort. En sens inverse, dans les commerces, le taux de temps partiel choisi apparaît plus élevé que dans la moyenne du secteur privé (graphique 10).

Graphique 10 - Temps partiel subi et accepté par secteur d'activité en 1995



Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995.

Irrégularité des horaires et temps contraint

Les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage ont plus souvent des horaires de travail irréguliers que ceux qui ne le souhaitent pas (tableau 19). Les hommes travaillent plus souvent occasionnellement le samedi. Par ailleurs, la faible autonomie des salariés à temps partiel dans le choix des horaires est encore réduite pour ceux en temps contraint (tableau 20). Il en est de même pour la possibilité de pouvoir s'absenter. Enfin, pour les femmes travaillant à temps partiel, l'astreinte à un contrôle des horaires est davantage le fait des temps contraints (36 %) que des temps choisis (28 %).

Tableau 19 - **Temps partiel subi et accepté par sexe et type d'horaires**

	en %					
	Hommes			Femmes		
	Temps plein	Temps partiel accepté	Temps partiel subi	Temps plein	Temps partiel accepté	Temps partiel subi
Régulier	71	65	54	78	77	66
Irrégulier	18	25	41	12	18	28
Cyclique	11	10	5	10	5	6
Total	100	100	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995.

Tableau 20 - **Mode de détermination des horaires par type de temps partiel**

	en %		
	Temps plein	Temps partiel	
		Accepté	Subi
Horaires fixés par l'entreprise	73,7	63,9	77,5
Choix d'horaires proposés par l'entreprise	6,6	14,7	9,7
Horaires à la carte	10,6	10,2	5,7
Libre choix des horaires	9,1	11,2	7,1

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi, mars 1995.

Au total, les emplois occupés par les actifs à temps partiel qui déclarent souhaiter travailler davantage, présentent plus souvent des caractéristiques défavorables que les emplois occupés par les autres actifs : formes précaires d'emploi, rémunérations réduites, horaires de travail irréguliers. D'autre part, les personnes occupant ces emplois ont également des caractéristiques familiales peu favorables : faibles revenus du conjoint ou chômage de celui-ci, femmes plus souvent seules que dans le cas du temps partiel accepté. La montée du temps partiel contraint dans la dernière décennie ne semble pas refléter une remise en cause du principe même du temps partiel, mais est associé au développement de ses formes les plus défavorables.

DEUXIÈME PARTIE

PERSPECTIVES

La deuxième partie analyse les liens entre la réduction du temps de travail et l'emploi. Les attentes des différents acteurs, qu'il s'agisse des salariés ou des entreprises, apparaissent fortes et contradictoires (chapitre IV). Les effets sur l'emploi de la réduction du temps de travail dépendent, à l'évidence, des modalités de celle-ci. Le chapitre V est consacré à la réduction de la durée légale dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail. Le chapitre VI examine, pour sa part, le cas du développement du travail à temps partiel.

DES ATTENTES FORTES ET CONTRADICTOIRES

En matière d'organisation et de durée du travail, les attentes des différents acteurs (individus, employeurs, partenaires sociaux, pouvoirs publics) sont très diverses. Elles ne sont pas non plus homogènes au sein de chaque catégorie d'acteur, ni nécessairement stables au cours du temps. C'est pourtant de l'ajustement des attentes au cours des négociations de branches ou d'entreprises que résultera, en définitive, une grande part des effets de la loi d'incitation et d'orientation relative à la durée du travail.

I. Temps de travail et attentes des personnes

L'analyse des grandes périodes de réglementation et de réduction du temps de travail en France comme à l'étranger (Fridenson, 1992 ; Cahuc, Granier, 1997) met en évidence la récurrence des deux motivations essentielles fondant les revendications des travailleurs en matière de durée du travail : l'amélioration des conditions de vie et, dans les périodes de chômage élevé, le partage du travail.

Les normes légales ou conventionnelles ont principalement eu pour objet le premier thème en fixant progressivement :

- la durée de la vie salariale avec la limitation du travail des enfants et la définition d'un âge de la retraite ;
- la durée annuelle du travail (congrés payés et jours fériés) ;
- le nombre de jours de travail au cours de la semaine (l'instauration du repos hebdomadaire obligatoire ne date en définitive que de 1909) ;
- le rythme journalier du travail (régularité ou horaires variables, interdiction ou non du travail de nuit, etc.) ;
- l'articulation du temps de travail et du temps familial (congrés maternité, congrés parentaux, etc.).

Dans la situation présente de l'emploi en France, il ressort que les principales préoccupations concernent tout d'abord, non pas la durée du travail, mais la durée du contrat de travail. Ce n'est qu'en second lieu qu'intervient l'arbitrage entre rémunération et temps libre.

Priorité à la permanence de l'emploi

Dans une société largement menacée par le chômage, « *le temps du travailleur n'est pas seulement le temps de la prestation de travail : c'est aussi, c'est d'abord, la durée du contrat, qui lui donne ou non une certaine maîtrise de son temps* » (Supiot, 1995).

De ce point de vue, les contrats à durée déterminée qui sont devenus le mode d'embauche très majoritaire ont beaucoup réduit la maîtrise du temps par les salariés, ou plutôt par les personnes recherchant un emploi. Dans l'ensemble des emplois salariés (hors salariés de l'Etat et des collectivités locales et hors stagiaires et contrats aidés), la part des contrats à durée indéterminée reste cependant prédominante (95 % en 1982, 90 % en 1997).

Connaissance des attentes des individus

Les enquêtes d'opinion

Diverses enquêtes auprès des personnes d'âge actif permettent d'appréhender leurs attentes en matière de temps de travail dans les années récentes. On privilégie les réponses obtenues dans les enquêtes successives du CREDOC sur « les conditions de vie et les aspirations des Français ». Ces enquêtes se déroulent au cours du mois de décembre et du mois de janvier (on les situera, par convention, en janvier) auprès d'un échantillon d'environ 2 000 personnes d'âge actif. Par ailleurs, l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1995 de l'INSEE a permis entre autres apports, de recueillir les opinions des personnes interrogées sur divers aspects de la durée du travail. Deux thèmes ont particulièrement été explorés : la réduction de la durée légale, le développement du temps partiel. Il faut aussi mentionner deux enquêtes approfondies sur la réduction et l'aménagement du temps de travail menées dans la chimie en 1995 et dans la métallurgie en 1994 à l'initiative de la CFDT.

L'interprétation des enquêtes d'opinion doit être faite avec prudence pour plusieurs raisons.

D'une part, comme pour toute enquête d'opinion, les réponses sont très sujettes à la formulation retenue. Ainsi, dans les enquêtes du CREDOC sur « les conditions de vie et les aspirations des Français » sont posées des questions sur l'effet du développement du temps partiel sur le chômage. En 1992, 65 % des Français *pensent que le développement des emplois à temps partiel réduirait le chômage*. En décembre 1993, janvier 1994, 55 % des Français *pensent que le développement des emplois à temps partiel peut effectivement réduire le chômage*. La différence de formulation interdit d'interpréter l'écart entre les deux proportions comme traduisant seulement une évolution des attitudes.

D'autre part, les réponses sont naturellement sensibles au climat conjoncturel, en matière d'emploi comme de revenus, alors que les modifications de la durée du travail sur lesquelles on demande aux personnes de se prononcer sont par essence des mesures structurelles ou de long terme.

Enfin, un écart très sensible existe toujours entre l'expression d'une opinion face à un événement hypothétique et la position prise face à une décision effective.

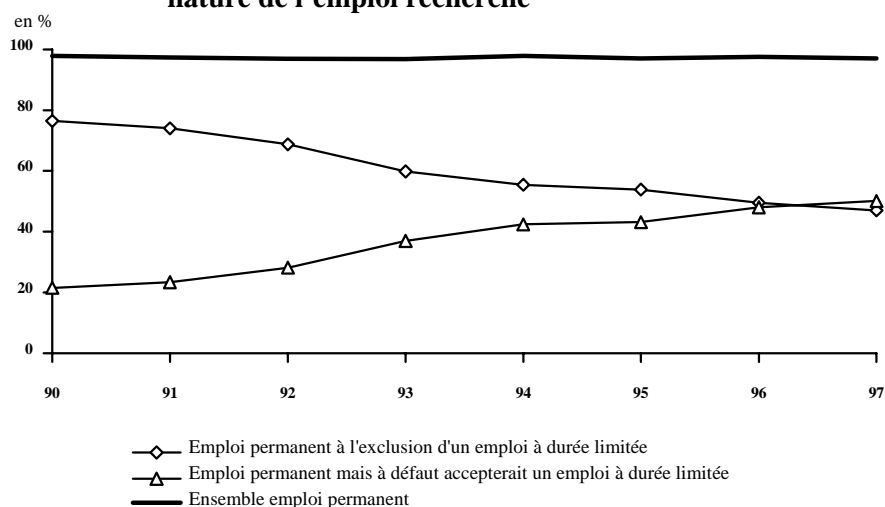
L'enquête Emploi de l'INSEE

Dans cette enquête, les différentes personnes du ménage sont interrogées sur leur situation d'emploi ou de non emploi, ainsi que sur leur éventuelle recherche d'emploi, y compris pour les personnes ayant un emploi. Ceci permet de connaître la nature des emplois recherchés (permanents ou temporaires, à temps plein ou à temps partiel).

Les *demandes d'emploi* enregistrées à l'ANPE opèrent des distinctions semblables.

De fait, dans les caractéristiques des emplois recherchés, soit par les personnes sans emploi, soit par celles qui recherchent un autre emploi, la priorité est la recherche d'un emploi permanent. Dans les demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE, les demandes d'emploi temporaires ne représentent en 1996 qu'environ 3 % du total (contre 7 à 8 % en 1980). De même, la recherche d'un emploi permanent apparaît dominante dans les enquêtes Emploi de l'INSEE, c'est le cas pour environ 90 % des personnes déclarant en mars 1997 rechercher un emploi (le pourcentage est très semblable qu'elles soient sans emploi ou aient déjà un emploi). Cependant, un glissement très sensible apparaît avec l'acceptation, de plus en plus fréquente dans les deux situations, d'un emploi à durée limitée à défaut d'un emploi permanent (graphiques 1 et 2).

**Graphique 1 - Personnes ayant un emploi et recherchant un autre emploi
nature de l'emploi recherché**



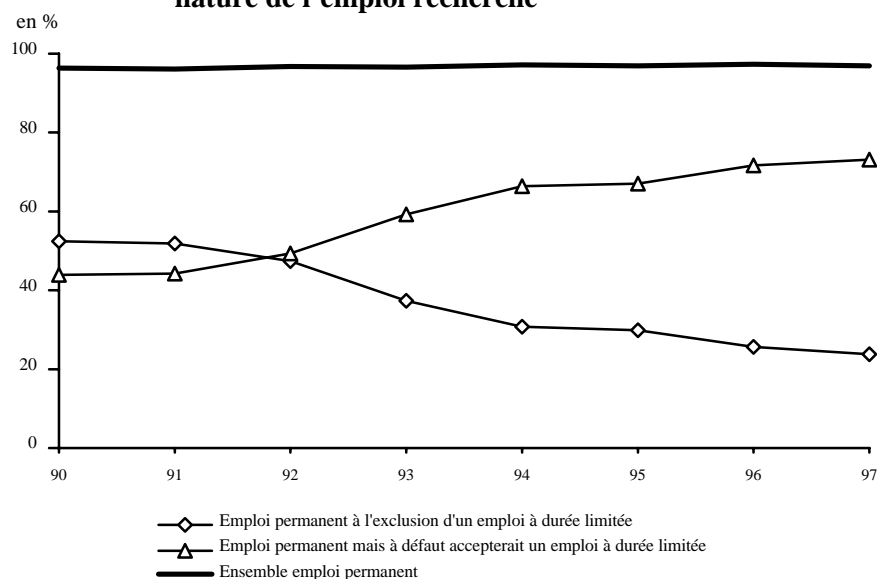
Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La rémunération plus que le temps libre

La majorité des personnes ayant à arbitrer entre accroissement du temps libre et accroissement de leur rémunération choisit ce dernier terme. Ainsi dans l'enquête du CREDOC de janvier 1997, 61 % des actifs occupés préféreraient une augmentation de leur pouvoir d'achat et 39 % opteraient pour un accroissement du temps libre. Le choix en faveur du temps libre est relativement plus fréquent pour les personnes disposant de revenus plus élevés. Cette réponse est par ailleurs renforcée par le sens donné au travail : 65 % des actifs occupés estiment que « le travail représente avant tout une source de rémunération », tandis que 19 % y voient surtout un moyen d'épanouissement personnel (en particulier les travailleurs indépendants) et 15 % un moyen d'insertion ou d'affirmation sociale (Duflos, 1997).

A côté de cette tendance générale, le souhait de travailler à temps partiel s'exprime de manière croissante sur longue période. Il concerne principalement les femmes au-delà de 25 ans, cette aspiration pouvant provenir de la présence d'enfants mais aussi d'un désir d'aménagement des modes de vie dans des couples disposant de deux revenus. Ceci a contribué à accroître sensiblement l'importance absolue et relative du travail à temps partiel dans l'emploi total.

Graphique 2 - **Personnes sans emploi et recherchant un emploi**
nature de l'emploi recherché



Source : INSEE, enquêtes Emploi.

En mars 1997, environ 3,7 millions de personnes travaillent à temps partiel, soit 16,6 % des actifs ayant un emploi, en majorité des femmes. Près de 1,5 million de personnes déclarent souhaiter travailler davantage (dont 600 000 recherchent effectivement un emploi à temps complet ou un travail de plus longue durée) ; pour ces personnes, on peut parler d'un travail plus « contraint » que souhaité. A l'inverse, pour les 2,2 millions de personnes travaillant à temps partiel et ne déclarant pas souhaiter travailler davantage, on peut dire qu'il s'agit d'un temps de travail « choisi ».

De 1982 à 1997, les effectifs de personnes travaillant à temps partiel se sont accrus très sensiblement, passant d'un peu moins de 2 millions à 3,7 millions (dont 700 000 hommes). La part du travail à temps partiel « choisi » dans l'ensemble des actifs occupés est passée d'environ 7 % à 10 % (tableau 1).

Tableau 1 - **Part du travail à temps partiel « choisi » dans l'emploi total**

	en %		
	1982	1992	1997
Ensemble	7,3	8,8	10,0
Hommes	2,0	2,2	2,6
Femmes	15,3	17,5	19,5

Source : INSEE, enquêtes Emploi pour 1992 et 1997. Pour 1982, valeur estimée par le CSERC à partir de l'enquête Emploi.

Mais le développement du travail à temps partiel tient aussi au développement encore plus rapide du travail à temps partiel contraint (tableau 2).

Tableau 2 - **Part du temps partiel contraint dans le temps partiel total**

	en %		
	1982	1992	1997
Ensemble	19,1	30,0	39,5
Hommes	19,5	37,2	51,6
Femmes	19,3	28,6	36,9

Source : INSEE, enquêtes Emploi pour 1992 et 1997. Pour 1982, valeur estimée par le CSERC à partir de l'enquête Emploi.

Une vision légèrement différente se dessine au travers de la recherche d'emploi (graphique 3). La grande majorité des personnes recherchant un emploi, qu'elles soient sans emploi ou qu'elles en occupent un au moment de l'enquête, déclare rechercher des emplois permanents, et parmi ceux-ci des emplois à temps plein. Cependant, l'évolution du marché de l'emploi contribue à ce que les candidats à un emploi accepteraient de plus en plus souvent d'occuper un emploi à temps partiel, faute de trouver un emploi à temps plein. La recherche a priori d'un emploi permanent à temps partiel est proportionnellement faible (moins de 10 %) et stable.

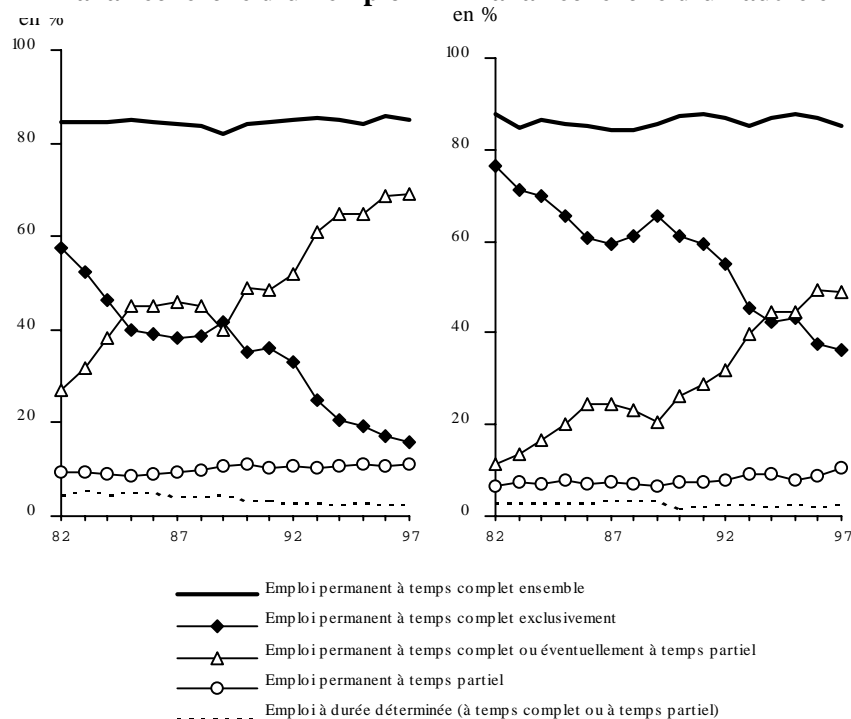
Chez les femmes âgées de 25 ans et plus, la recherche directe de travail à temps partiel est la plus fréquente : parmi les sans emploi, plus de 20 % des femmes de 25 à 49 ans, et près de 25 % après 50 ans (tableau 3). Quant à la recherche d'un emploi à temps complet exclusivement, elle est plus fréquente chez les hommes et croissante avec la tranche d'âge (de 16 % pour les 15-24 ans à 27 % après 50 ans).

Tableau 3 - **Population sans emploi et à la recherche d'un emploi, par sexe et âge**

	Hommes				Femmes			
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et +	Total	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et +	Total
Permanent, à temps complet exclusivement	16,4	22,5	27,1	22,0	9,5	10,6	10,4	10,4
Permanent, à temps complet de préférence	78,7	73,9	64,5	73,4	79,2	65,0	61,6	67,2
Permanent, à temps partiel pour une durée limitée	1,4	1,9	4,9	2,3	8,0	21,3	24,7	19,3
	3,5	1,7	3,5	2,3	3,3	3,1	3,2	3,1

Source : INSEE, enquête Emploi, mars 1997.

Graphique 3 - Nature des emplois recherchés par la population sans emploi, ayant un emploi, à la recherche d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi



Source : INSEE, enquêtes Emploi.

La série temps complet total est la somme des deux séries : recherche d'un travail salarié à temps complet exclusivement et recherche d'un travail salarié à temps complet, éventuellement d'un temps partiel.

Les opinions sur la réduction du temps de travail et l'emploi

Les enquêtes du CREDOC permettent de suivre, depuis plusieurs années, les opinions des Français sur la réduction du temps de travail (voir les rapports annuels du CREDOC, ou Capdeville, Faugères, 1998 et Capdeville, Faugères, Villalard 1998). Elles permettent de mesurer la confiance a priori des personnes interrogées quant à l'efficacité en termes d'emploi, de la réduction du temps de travail, et quant à leur degré d'acceptation personnelle d'une réduction de durée ayant un impact sur leur revenu. Ces deux dimensions sont au demeurant corrélées.

Les « *aménagement du temps de travail (temps partiel ...)* » apparaissent comme la solution pour lutter contre le chômage la plus citée par les personnes interrogées dans l'enquête du CREDOC²⁶ : début 1997, elle est retenue, parmi les deux mesures²⁷ potentiellement les plus efficaces, par 37 % de l'ensemble des Français, guère plus que les allègements des charges sociales des employeurs (35 %), mais assez nettement avant le développement des préretraites ou des aides spécifiques à l'embauche (27 % toutes deux), des emplois de proximité (25 %), des aides en matière de formation (23 %) ou du développement des emplois publics ou associatifs (18 %).

⁽²⁶⁾ Telle est la formulation de la question. On ne peut savoir si l'aménagement du temps de travail comporte aussi dans l'esprit des personnes interrogées la réduction du temps de travail, générale ou limitée à l'entreprise.

⁽²⁷⁾ Si on se limite à la première mesure citée, les aides à l'embauche arrivent à égalité (20,2 %).

La baisse de la durée légale du travail

Face à la proposition de ramener à 35 ou 32 heures la durée hebdomadaire du travail, une proportion croissante des Français interrogés par le CREDOC estime qu'une telle mesure créerait effectivement des emplois. La proportion est passée de 41 % début 1994 à 60 % en début 1997. Cependant, les conséquences en termes de rémunération sont diversement appréciées.

D'une part, selon l'opinion d'environ quatre Français sur dix, pour que la réduction du temps de travail soit susceptible de créer des emplois, aucune réduction de salaire ne devrait intervenir. Ce point de vue est plus fréquent chez les employés, les ouvriers et les chômeurs que chez les cadres et professions libérales. Trois Français sur dix penchent pour une réduction modulée en fonction du niveau de rémunération (mais quatre cadres et professions libérales sur dix). Le reste des opinions se partage de manière égale entre une réduction strictement proportionnelle à la baisse de la durée et une réduction moindre que celle de la durée.

D'autre part, 40 % des actifs occupés interrogés au début de 1997 refuseraient personnellement une diminution de salaire, 45 % l'accepteraient sous certaines conditions et 14 % sans condition. Depuis l'enquête de début 1994, la proportion des actifs occupés refusant une perte de salaire a tendu à se réduire (de 46 à 40 %), de même que celle l'acceptant sans condition (de 21 à 14 %). Par ailleurs, les proportions ne sont guère différentes si la proposition de réduire la durée pour lutter contre le chômage était faite dans le cadre de l'entreprise de la personne interrogée.

Ces résultats sont largement confirmés par l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de mars 1995 de l'INSEE qui aborde l'éventualité d'une réduction du temps de travail assortie d'une baisse de rémunération dans le contexte de l'entreprise. La question, posée aux salariés à temps complet, était en effet la suivante : « Accepteriez-vous une réduction de l'horaire concernant l'ensemble du personnel de votre établissement, avec une réduction correspondante de votre salaire ? ». En cas de réponse négative, il était demandé si la personne interrogée l'accepterait « si cela permettait de maintenir ou d'augmenter les effectifs de son établissement ».

Spontanément, plus des trois quarts des salariés à temps complet refuseraient une réduction du temps de travail avec une perte de rémunération. Cependant, si cela permettait de sauver ou créer des emplois dans leur établissement, près de 40 % d'entre eux changeraient d'avis (Baesa, 1996). La contrainte budgétaire (salaire individuel, existence d'un autre revenu au sein du ménage, nombre d'enfants scolarisés, statut d'occupation du logement) paraît déterminante : plus elle est forte, moins le salarié se déclare prêt à accepter la mesure sans compensation salariale ni contrepartie en termes d'emploi.

Le travail à temps partiel

Le développement du travail à temps partiel est considéré par environ les deux tiers des Français interrogés par le CREDOC au début 1997 comme pouvant contribuer effectivement à réduire le chômage.

Ce sont les femmes, plus que les hommes, et les cadres supérieurs, plus que les ouvriers qui pensent que le travail à temps partiel peut contribuer à réduire le chômage. Enfin, les personnes qui croient à l'efficacité de la réduction générale de la durée du travail sur le

chômage pensent le plus souvent que le développement du travail à temps partiel peut aussi y contribuer.

II. Les attentes des entreprises

Pour l'entreprise, la durée du travail est un élément de l'organisation de la production. Alors que le développement industriel s'était accompli dans le cadre d'une rigidification progressive des horaires et de l'organisation du travail, notamment avec le développement du travail à la chaîne, le trait le plus caractéristique des évolutions des années de croissance lente est la montée du thème de la flexibilité et de la diversification des temps de travail.

La possibilité de faire varier le temps de travail apparaît nécessaire, voire s'impose aux entreprises du fait de l'évolution de la nature de la demande, de sa variabilité accrue et de son imprévisibilité. Ces contraintes diffèrent selon les caractéristiques des secteurs ou des entreprises. A ce besoin de flexibilité s'ajoute celui de diversifier les temps de travail soit pour accroître la durée d'utilisation du capital soit pour avoir des horaires d'ouverture sur une plage horaire ou un nombre de jours plus grand. Cette diversification fait appel à des équipes alternantes mais aussi à des travailleurs à temps partiel. Un dernier élément concerne la recherche des moyens de mobiliser une partie de la main-d'œuvre aux seuls moments de la journée où la demande connaît une pointe ; les secteurs du commerce ou de la restauration ont ainsi largement recours au temps partiel.

Les outils de la flexibilité

L'OCDE recense trois modalités de flexibilité du travail : la flexibilité quantitative externe marquée par le recours aux CDD et aux intérimaires, la flexibilité quantitative interne obtenue par l'aménagement souple des budgets-temps et la flexibilité qualitative interne s'appuyant sur l'adaptabilité et la polyvalence des travailleurs. On devrait ajouter à ce panorama des outils, l'externalisation de certaines fonctions et la sous-traitance comme moyens de flexibilité externe, et la flexibilité des rémunérations.

Certains leviers de flexibilité sont assez traditionnels : la gestion des stocks, le paiement d'heures supplémentaires, le recours au chômage partiel. Des formes d'organisation du temps de travail se sont développées plus récemment : la modulation et l'annualisation de la durée du travail, le recours aux contrats à durée déterminée, au travail à temps partiel, à l'intérim. Les entreprises ont simultanément recours à plusieurs dispositifs, leurs pratiques sont multiples et n'empruntent pas toujours les formes prévues par le législateur (Boisard, 1994 ; Boisard et Charpentier, 1996 ; Lallement, 1993). Comment expliquer que les entreprises associent différents dispositifs pour poursuivre le même objectif ? La réponse réside sans doute, comme en témoignent les monographies, d'une part, au niveau de la demande et, d'autre part, au niveau de l'articulation, entreprise par entreprise, des choix de logique de production et de gestion sociale. La formalisation des comportements d'entreprises face à la variabilité et à l'imprévisibilité de la demande confirme la nécessité d'un recours simultané à plusieurs instruments de flexibilité (encadré).

Face à une variabilité saisonnière de la demande, le recours aux contrats à durée déterminée et l'appel au travail intermittent²⁸ concurrencent les différentes modalités d'annualisation du temps de travail des travailleurs permanents. Ce recours à la flexibilité externe explique en partie l'insuccès relatif des différentes modalités de modulation du temps de travail

(²⁸) Intégré depuis la loi quinquennale sur l'emploi dans le temps partiel annualisé.

(chapitre I), et ce d'autant plus que les coûts d'embauche et de formation peuvent souvent être réduits, en faisant appel pour les contrats à durée déterminée à des salariés relativement fidélisés du fait de la rareté des possibilités d'embauche dans certains bassins d'emploi²⁹.

En outre, face à des modulations imprévisibles de la demande, le recours à l'intérim mais aussi la souplesse procurée par les contrats de travail à temps partiel (utilisation des heures complémentaires rémunérées sans surcoût) s'ajoutent au jeu traditionnel des ajustements par les heures supplémentaires (ou le chômage partiel).

Le recours au temps partiel correspond à deux aspects différents de la flexibilité. Il permet tout d'abord d'accroître le temps d'ouverture des services ou d'ajuster au cours de la journée l'effectif à la densité de la clientèle. Par ailleurs, il peut permettre un ajustement du travail face à une variation imprévue de la demande, ajustement moins coûteux que le recours aux heures supplémentaires (par le jeu des heures complémentaires non majorées) et plus rapide du fait de moindres délais de prévenance des modifications des horaires.

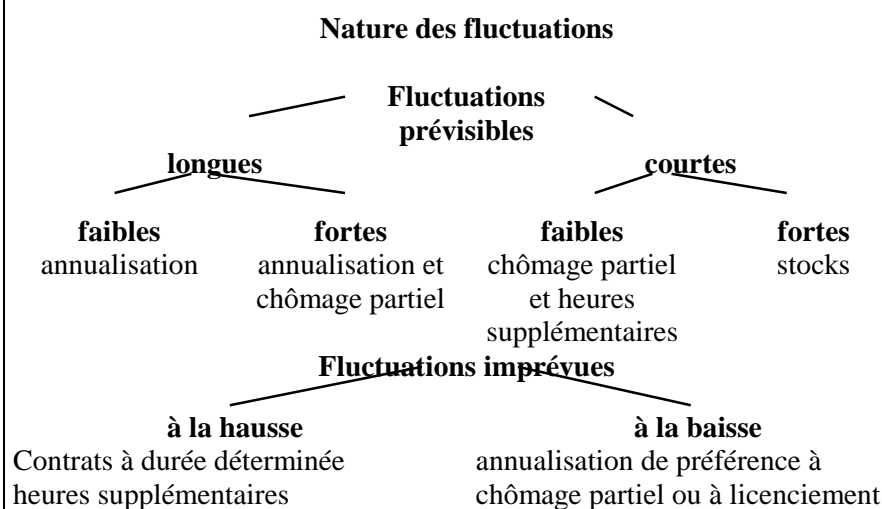
⁽²⁹⁾ Par ailleurs, les personnes embauchées en contrats à durée déterminée (ou sur mission d'intérim) pouvant espérer une embauche permanente à la fin de leur contrat peuvent faire des efforts particuliers de productivité.

Instruments de flexibilité du travail et emploi

La flexibilité du temps de travail fait l'objet de nombreuses monographies, par contre elle est peu abordée dans les études économétriques, notamment dans ses effets sur l'emploi. Un document de travail du CSERC (Larrey, 1998) propose une explication théorique au recours simultané par les entreprises à plusieurs dispositifs de flexibilité et analyse ses effets sur l'emploi. Pour ce faire, on considère le comportement d'une firme face à une demande volatile et pour partie imprévisible. La flexibilité est alors imposée de l'extérieur par les caractéristiques de la demande.

En comparant les profits actualisés en fin de période réalisés par le recours à la gestion des stocks, aux heures supplémentaires, aux CDD, au chômage partiel ou encore à l'annualisation de la durée du travail, on aboutit à une hiérarchisation des leviers de flexibilité. La gestion des stocks est ainsi privilégiée sur la partie prévisible de la demande lorsque les fluctuations sont courtes et fortes, tandis que la flexibilité des heures travaillées prévaut pour des variations relativement longues ou imprévisibles. Face à une baisse imprévue de la demande, le recours à ces deux instruments est également moins coûteux, tandis que l'appel au travail temporaire convient pour un accroissement imprévu de la demande.

On obtient le schéma suivant quant au recours aux divers instruments de flexibilité :

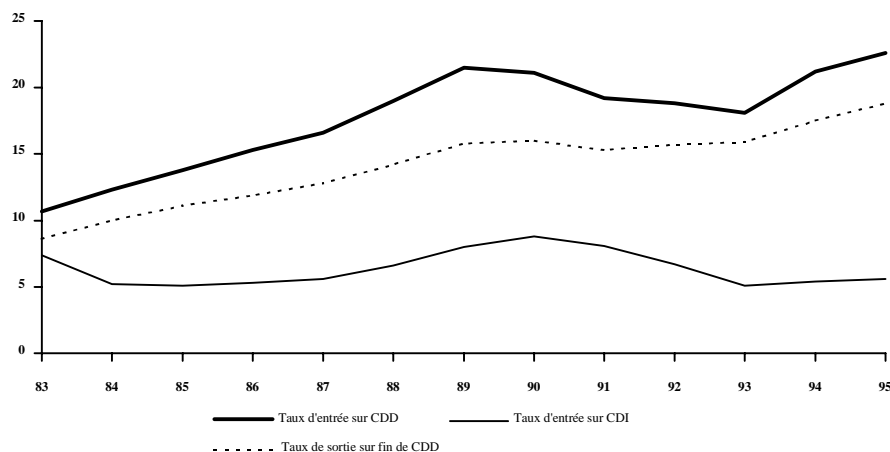


Les effets sur l'emploi de la flexibilité du temps de travail sont alors globalement positifs. Les réorganisations du temps de travail permettent la stabilisation de l'emploi précaire et le recul des licenciements.

La mise en œuvre des outils de flexibilité

Le recours aux contrats à durée déterminée s'accroît. Certes, les contrats à durée indéterminée restent la forme majoritaire des contrats, comme on l'a vu précédemment. Mais dans leurs embauches, les grands établissements (graphique 4), comme ceux de taille plus modeste (10 à 49 salariés) recourent massivement aux contrats à durée déterminée. Ces comportements renvoient à au moins deux finalités. L'une correspond à des procédures de recrutement : au lieu de recrutement de contrat à durée indéterminée comportant une période d'essai, nombre d'entreprises préfèrent passer par des embauches sur contrats à durée déterminée qui peuvent être ultérieurement transformés en contrats à durée indéterminée. Par ailleurs, les recrutements sur contrats à durée déterminée correspondent souvent à des ajustements saisonniers de la demande. Les durées moyennes des contrats achevés sont en 1995, pour les établissements de plus de 50 salariés, de 3,4 mois dans l'industrie, 4,9 mois dans la construction, 2,3 mois dans les transports, services commerces, et 2,6 mois dans l'ensemble des secteurs. Un plus grand recours à l'annualisation du temps de travail pourrait être une alternative au développement de ces emplois précaires.

Graphique 4 - Flux d'entrées et de sorties dans les établissements de 50 salariés et plus
en % des effectifs en début d'année



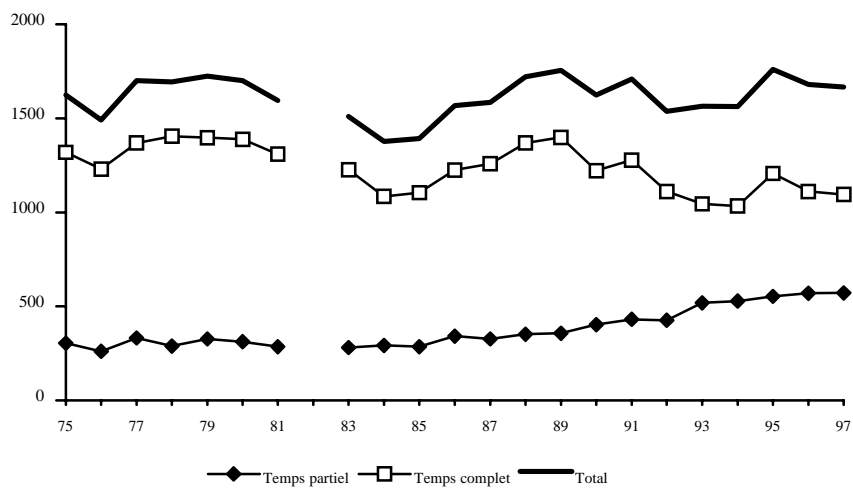
Source : DARES, Déclarations de mouvements de main-d'œuvre.

Les entreprises du secteur privé font de plus en plus fréquemment appel à des embauches sur des contrats à temps partiel. Pour un flux apparent³⁰ compris entre 1,4 et 1,7 million de personnes de 1975 à 1997, les embauches à temps partiel s'accroissent assez régulièrement (passant d'environ 300 000 en 1975 à près de 600 000 en 1997, soit de moins de 20 % à près de 35 %), tandis que le flux d'embauches à temps plein régresse tendanciellement, surtout durant les années quatre-vingt-dix. (graphique 5) Dans la progression des embauches à temps partiel, il faut naturellement tenir compte du développement des emplois aidés à temps partiel (par exemple CES employés par le secteur associatif).

⁽³⁰⁾ Compte tenu de la source utilisée, on ne dispose pas de l'ensemble des embauches, mais d'une mesure indirecte. En effet, l'indicateur est constitué de personnes qui travaillent en mars de l'année dans le secteur privé et qui, en mars de l'année précédente, soit ne travaillaient pas, soit travaillaient comme salariés de l'Etat ou des collectivités locales.

Graphique 5 - Embauches du secteur privé

en milliers



Source : INSEE, enquêtes Emploi.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Les effets sur l'emploi de la réduction du temps de travail dépendent de façon cruciale des modalités de cette réduction. Les modalités définies par la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail laissent nécessairement une large place, au cours des négociations entre les salariés et les employeurs, aux réactions des parties prenantes qui seront confrontées à des situations concrètes extrêmement diverses.

Il est donc *a priori* très difficile de décrire les effets de la réduction du temps de travail sur le coût du travail ou la formation des salaires, sur la productivité du capital et du travail, ou encore sur la croissance et l'équilibre extérieur, autant de canaux essentiels pour préciser ses effets sur l'emploi. Ne disposant que d'une information incomplète sur les principaux paramètres en oeuvre, on est rapidement confronté aux limites des instruments d'évaluation, qui tiennent moins à leur qualité qu'à la complexité des problèmes en question.

Pour autant, même si les sources d'incertitude sont nombreuses, les décrire n'est pas chose vaine. Ces incertitudes sont autant de marge de manoeuvre qui peuvent être utilisées pour améliorer les effets attendus sur l'emploi. C'est là le message essentiel des principaux travaux récents d'évaluation des effets des 35 heures dont l'objet est moins de chiffrer les conséquences sur l'emploi que d'en illustrer les principales conditions de réussite.

Ces études montrent en effet qu'il faut retenir des scénarii très pessimistes pour que la réduction de la durée du travail n'ait pas un impact favorable sur les effectifs employés. Elles montrent également qu'il faut des conditions très optimistes pour que cette réduction ait un effet favorable sur le volume des heures travaillées. Aussi, la réduction de la durée du travail est-elle à peu près toujours une politique efficace de partage du travail, et beaucoup plus rarement une stratégie de croissance. Préciser ces conditions, c'est aussi décrire l'espace des choix permettant à la réduction de la durée du travail d'avoir les effets les plus favorables sur l'emploi et les moins défavorables sur la croissance.

C'est dans cet esprit que ce chapitre présente l'ensemble des sources d'incertitude liées aux effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail. Une première section décrit les incertitudes en amont du processus de réduction de la durée du travail, de sa durée légale à sa durée effective³¹. Les deux sections suivantes abordent le coeur de la question en ayant pour objet les effets de la réduction de la durée effective du travail sur l'emploi. Elles traitent respectivement les sources d'incertitude micro-économiques et macro-économiques.

(31) On entend ici par durée effective le concept statistique (cf. encadré du chapitre II sur les diverses mesures de la durée du travail) et non la définition que vient de retenir la loi.

I. De la réduction de la durée légale à la durée effective

Les effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail dépendent en premier lieu du champ d'application de la loi d'orientation et de l'ampleur de la réduction effective de la durée du travail. Une première question est donc de savoir dans quelle mesure la durée effective du travail s'alignera sur la nouvelle durée légale.

Le champ d'application

La loi d'orientation et d'incitation réduit la durée hebdomadaire légale de travail effectif des salariés à 35 heures à compter du 1er janvier 2002 pour l'ensemble des entreprises et dès le 1er janvier 2000 pour celles de plus de vingt salariés. Les nouvelles dispositions concerneront :

- les établissements industriels et commerciaux, publics ou privés,
- les offices publics ou ministériels,
- les professions libérales,
- les sociétés civiles,
- les syndicats professionnels,
- les associations,
- les établissements agricoles, artisanaux et coopératifs,
- les établissements familiaux où ne sont employés que les membres de la famille.

La loi d'orientation prévoit en outre que les sociétés d'économie mixte et les établissements publics industriels et commerciaux locaux de transport public urbain de voyageurs pourront bénéficier de l'aide prévue sous forme d'allègements forfaitaires de cotisations sociales. La situation des agents de la fonction publique fera l'objet d'un rapport du Gouvernement présenté au Parlement sur le bilan et les perspectives de la réduction du temps de travail, dans les douze mois suivant la publication de la loi d'orientation.

Des dérogations sont habituellement accordées à certains salariés pour lesquels la réglementation sur la durée légale de travail ne peut par nature être appliquée. C'est le cas des voyageurs représentants, des employés de maison et assistantes maternelles, des concierges et employés d'immeubles d'habitation et des gérants salariés qui déterminent eux-mêmes leurs horaires. La situation des personnels d'encadrement donne lieu elle aussi à une réglementation particulière. Dans le cadre de la loi d'orientation, les accords d'entreprise ou d'établissement organisant la réduction de la durée du travail peuvent néanmoins prévoir les conditions particulières selon lesquelles la réduction s'applique aux personnels d'encadrement.

Dans la pratique, seront concernées les entreprises dont les effectifs auront dépassé vingt salariés pendant au moins douze mois (consécutifs ou non) au cours des trois années précédentes. Néanmoins, les établissements de moins de vingt salariés qui adopteraient un accord collectif de réduction de la durée du travail avant le 1er janvier 2000 pourront bénéficier des allègements de charges prévus par le dispositif.

Dans ce contexte, plusieurs chiffrages de la population salariée, qui sera concernée dès le 1er janvier 2000, ont été réalisés par l'INSEE, la DARES et la Direction de la Prévision. Certaines divergences apparaissent entre ces différentes évaluations ; elles proviennent d'une part, des sources utilisées, d'autre part, des critères retenus pour caractériser le champ d'application. Elles témoignent également de leur incapacité, dans certains cas, à traduire

exactement la réalité des faits qu'on souhaite étudier. Si les Déclarations Annuelles de Données Sociales sont sur ce sujet plus adaptées que l'enquête Emploi de l'INSEE, cette dernière est la seule qui soit capable de fournir des données sur la nature des emplois.

Un ordre de grandeur se dégage de l'ensemble de ces travaux : environ neuf millions de salariés pourraient être concernés par la réduction du temps de travail. On recense environ 13,5 millions de salariés dans les secteurs marchands non agricoles. Ce champ diffère de celui de la loi d'orientation qui comprend des activités non marchandes (salariés travaillant dans des associations par exemple) et exclut certaines activités marchandes (SNCF par exemple). Parmi ces salariés, plus d'un cinquième déclare travailler d'ores et déjà en-deçà de 35 heures (21,1 % d'après l'enquête Emploi de 1997). La restriction aux salariés non postés conduit à limiter le champ potentiel d'application à neuf millions de personnes. Ce chiffre équivaut à l'effectif à temps complet des entreprises de plus de dix salariés ou encore à l'effectif total des entreprises de plus de vingt salariés.

Il s'agit là d'un champ potentiel. Or, parmi ces salariés, la durée hebdomadaire légale n'est pas toujours une référence immédiate. De fait, plus de la moitié des salariés ne travaillent pas 39 heures par semaine (chapitre II). Le développement de l'individualisation et de l'annualisation des horaires, lié à l'utilisation croissante de la durée du travail comme un outil de flexibilité par les entreprises, font que la notion même de durée du travail a largement perdu de son sens (Boulin, 1993). La durée du travail est devenue une réalité complexe, rendant moins pertinente la référence à une norme générale et uniforme de temps de travail (Guégano, 1994).

Au-delà du champ des salariés potentiellement concernés, le lien entre durée légale et durée effective dépend de l'ampleur des incitations qui seront finalement proposées. Chaque entreprise du secteur privé concernée par le dispositif se trouvera confrontée à l'alternative simple de réduire ou non la durée du travail. Or les coûts et les avantages associés à chacune de ces décisions diffèrent selon les entreprises, en fonction de leur taille, de la nature de leur activité, de l'organisation de leur production ou encore de la structure de leur main-d'oeuvre, par qualification ou durée du travail. Certaines de ces différences renvoient à des dispositions de la loi d'orientation. D'autres renvoient aux spécificités inhérentes à chaque entreprise. Les termes de l'arbitrage seront ainsi très différents selon les entreprises et l'on ne sait donc pas précisément dans quelle mesure la durée effective du travail sera diminuée.

Les coûts du maintien de la durée du travail

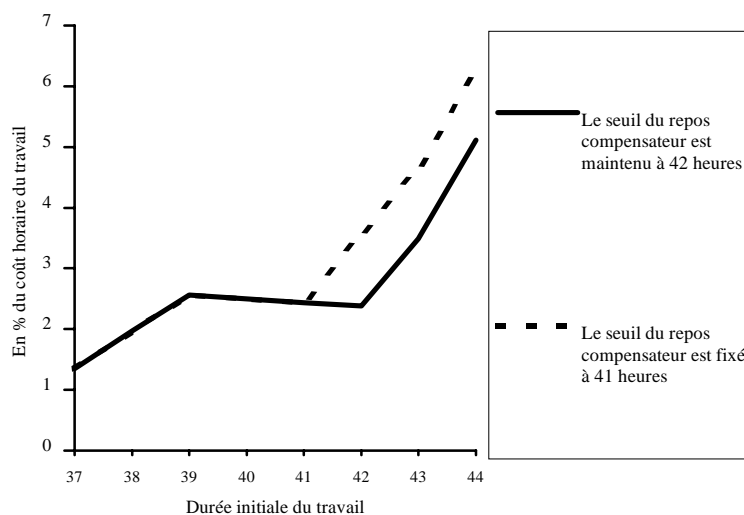
Si une entreprise maintient sa durée du travail antérieure, le niveau de ses effectifs et l'organisation de sa production, elle verra ses coûts s'accroître dès lors qu'une partie de son personnel travaille initialement au-delà de 35 heures. Cette hausse de coût est liée au paiement des heures supplémentaires, la durée légale définissant le seuil au-delà duquel s'applique le régime des heures supplémentaires.

Le nouveau régime des heures supplémentaires et des repos compensateurs ne sera fixé que par la seconde loi de 1999. Sur la base de la législation actuelle, pour chaque salarié travaillant 39 heures par semaine, ce sont 188 heures par an qui seront rémunérées au taux majoré (sous réserve d'une autorisation administrative pour le dépassement du contingent légal d'heures supplémentaires, qui est actuellement de 130 heures). Ces taux sont de 25 % pour les huit premières heures par semaine et de 50 % au-delà. A cette rémunération supplémentaire s'ajoute un repos compensateur d'une demi-heure par heure travaillée au-delà de 42 heures, soit l'équivalent d'une compensation salariale de 50 %. Ce taux est porté à

100 % lorsque le volume d'heures supplémentaires dépasse le contingent légal de 130 heures (ou celui fixé par une convention collective), dès lors que l'inspection du travail l'autorise. La loi d'orientation prévoit que le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires donnent lieu à repos compensateur sera fixé à 41 heures, à compter du 1er janvier 1999.

Dès lors, pour une entreprise qui ne réduirait pas sa durée du travail à l'horizon 2000 (ou 2002 si elle a moins de vingt salariés), le surcoût dépend du volume des heures supplémentaires qu'elle utilisait déjà avant la réduction de la durée légale. Par exemple, si sa durée du travail était maintenue à 38 heures, elle devrait rémunérer l'équivalent de 0,75 heure supplémentaire à ses salariés (trois heures au taux de 25 %). Si sa durée du travail était maintenue à 42 heures, elle effectuerait quatre heures supplémentaires de plus, correspondant à une rémunération supplémentaire de 1,5 heure (quatre heures à 25 % dont une au-delà de 41 heures, qui entraînerait un repos compensateur équivalent à 50 % de la rémunération horaire). Cet exemple nécessite, pour être réaliste, que le contingent d'heures supplémentaires le permette, ce qui n'est jamais le cas avec le contingent actuel de 130 heures actuelles (qui est atteint dès qu'un salarié travaille plus de 37,8 heures chaque semaine). Le maintien de ces restrictions en matière d'heures supplémentaires conduirait à un surcoût du travail beaucoup plus important. Il nécessiterait également que les taux des heures supplémentaires soient ceux de la législation actuelle. Or, si le principe d'un taux maximal de 25 % a été retenu entre 35 et 39 heures, il est possible qu'un taux plus faible soit fixé dans le cadre du nouveau régime des heures supplémentaires. Avec ces hypothèses, le graphique 1 présente, pour différentes durées du travail, le surcoût pour l'entreprise du paiement des heures supplémentaires, en pourcentage du coût du travail, selon qu'on se situe dans la législation actuelle (traits pleins) ou qu'on prenne en compte l'abaissement à 41 heures du seuil de durée donnant lieu à repos compensateur (traits pointillés).

Graphique 1 - Surcoût du travail lié aux heures supplémentaires pour une entreprise laissant sa durée inchangée



Lecture : Ce graphique retrace l'effet de la réduction de la durée légale du travail sur le coût du travail pour les entreprises qui ne réduisent pas leur durée effective. La hausse du coût du travail est ici uniquement liée au paiement des heures supplémentaires et est exprimée en pourcentage. Ainsi, si le seuil du repos compensateur est maintenu à 42 heures, les entreprises dont la durée initiale du travail est comprise entre 39 et 42 heures devront payer une heure supplémentaire en plus à leurs salariés (4 heures au taux de 25 %). Cette heure supplémentaire est rapportée à la durée du travail dans le graphique (ce qui explique que les courbes aient un profil décroissant dans cette plage de durée).

Il importe de noter que ce surcoût lié aux heures supplémentaires ne s'appliquera pas avant le 1er janvier 2002 aux entreprises de moins de vingt salariés, ce qui rend spécifiques les termes de l'arbitrage pour ces entreprises, au moins jusqu'en 2002.

Dans la loi d'orientation, ce surcoût lié au paiement des heures supplémentaires est le seul que les entreprises qui laisseront inchangée leur durée du travail auront à acquitter puisqu'il n'y aura pas d'augmentation du SMIC horaire pour ces entreprises. Le principe a été retenu d'une compensation intégrale, maintenant la rémunération des salariés payés au SMIC dans les entreprises qui réduiront la durée du travail dans le cadre de la loi.

Dans les faits, il est cependant probable que les entreprises où la durée du travail serait maintenue subiront également d'autres surcoûts du fait des augmentations de salaires horaires qui pourraient se diffuser aux travailleurs de ces entreprises rémunérés au voisinage du SMIC et/ou à temps partiel. La prise en compte de cet élément sur lequel pèsent de lourdes incertitudes est susceptible de modifier considérablement les conditions de l'arbitrage au niveau de chaque entreprise et l'ampleur des effets sur l'emploi de la réduction de la durée légale du travail.

Les gains de la réduction du temps de travail

Si une entreprise réduit sa durée du travail avant le 1er janvier 2000, elle bénéficiera d'une aide financière sous la forme d'un abattement forfaitaire de cotisations sociales, même si son effectif est inférieur ou égal à vingt salariés. La réduction de la durée du travail doit être organisée par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou une convention ou un accord de branche étendu. Elle doit être d'au moins 10 % de la durée initiale, porter le nouvel horaire collectif au plus à 35 heures et donner lieu à des embauches correspondant à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, dans un délai maximum d'un an, ou éviter des licenciements pour motif économique, correspondant à au moins 6 % de l'effectif de l'entreprise.

L'aide est forfaitaire, son montant dépend de la date d'entrée dans le dispositif et il est dégressif pendant cinq ans, avant qu'un nouvel abattement permanent ne prenne le relais. Si, par exemple, l'accord collectif de réduction du temps de travail est conclu dès 1998, l'aide est de 9 000 F par salarié la première année et est réduite de 1 000 F chaque année, pour être ramenée à 5 000 F à partir de 2002. Ces dispositions peuvent inciter à une entrée rapide dans le dispositif et favorisent plus particulièrement les entreprises de main-d'oeuvre et à bas salaires : pour ces entreprises, l'aide est plus importante en pourcentage du coût du travail. L'aide est majorée de 4 000 F si l'entreprise réduit de 15 % sa durée du travail et s'engage à procéder à des embauches, ou à préserver un volume d'emploi, correspondant à 9 % au moins de l'effectif concerné. Elle est majorée de 1 000 F en cas d'accord innovant. Une « aide majorée supplémentaire » de 4 000 F est en outre accordée lorsque la durée du travail est réduite dans des entreprises ayant une forte proportion d'ouvriers et de bas salaires (au moins 60 % d'ouvriers et dont 70 % des salariés perçoivent une rémunération au plus égale à 1,5 fois le SMIC). Au total, l'aide peut donc atteindre au plus 18 000 F par salarié. Dans tous les cas, l'entreprise doit s'engager à maintenir, pour une durée d'au moins deux ans, l'effectif de l'entreprise ou des établissements concernés, augmenté, le cas échéant, des nouvelles embauches.

Un autre avantage de la réduction de la durée du travail pour l'entreprise réside dans la possibilité d'ouvrir des négociations sur des réaménagements du temps de travail permettant de réorganiser la production afin de dégager des gains de productivité horaire. L'ampleur de ces gains dépendra de façon cruciale de la situation de chaque entreprise. Dans le passé, les gains de productivité du travail constituaient un préalable à la réduction du temps de travail, permettant d'en garantir le financement. Aussi, la réduction de la durée légale procède-t-elle d'un renversement de perspective : la durée du travail devient l'instrument et les gains de productivité l'une des conséquences.

Les coûts de la réduction du temps de travail

Mais la réduction de la durée du travail va également entraîner des coûts pour l'entreprise qui doivent être pris en compte dans les termes de l'arbitrage. Ces coûts sont liés tout d'abord à la hausse des salaires horaires dont l'ampleur dépend du montant de la compensation salariale. Pour les salariés rémunérés au SMIC, le principe d'une compensation salariale intégrale a été retenu. La hausse du coût horaire du travail sera alors de 11,4 %. Dans le cas où l'accord est conclu dès 1998, cette hausse est couverte la première année pour près de 80 % par l'aide forfaitaire de 9 000 F. Le solde, correspondant à une hausse de 2,6 % du coût salarial, nécessite un surcroît de productivité pour laisser inchangé le coût horaire du travail. L'aide de 5 000 F ne compense qu'un peu plus de 40 % de la hausse du coût du travail, ce qui rend nécessaire une hausse de productivité beaucoup plus forte pour maintenir le même coût unitaire de production.

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure au SMIC, le montant de la compensation salariale sera fixé dans le cadre des négociations entre les partenaires sociaux. Seule une compensation partielle permet a priori d'éviter, avec des hypothèses réalistes de gains de productivité, une hausse des coûts unitaires de production dommageable à l'emploi.

Par ailleurs, les coûts liés à la réorganisation du travail sont à tort généralement négligés dans les évaluations existantes. La durée effective du travail est l'un des paramètres sur lesquels l'entreprise peut jouer pour adapter l'organisation de sa production à ses contraintes technologiques et à celles que lui imposent son environnement (telle que l'ampleur et la périodicité des fluctuations de la demande). Ces contraintes sont propres à la nature de chaque activité et sont donc, elles aussi, très différentes selon les entreprises. C'est pourquoi les durées individuelles du travail sont les plus variées dans les pays où le cadre réglementaire sur le temps de travail est le moins restrictif, tel que le Royaume-Uni. De même, lorsque dans un pays donné ce cadre est assoupli, on assiste à un mouvement d'individualisation du temps de travail, comme c'est le cas en France depuis 1982.

Dans ce contexte, la réduction de la durée hebdomadaire légale du travail constitue un choc sur les conditions de l'offre qui est coûteux lorsque l'entreprise est conduite à s'éloigner de l'organisation du temps de travail qui satisfait le mieux l'ensemble de ses contraintes. Ces coûts de réorganisation nécessitent des investissements matériels et immatériels préalables et peuvent se traduire par une réduction transitoire de la productivité. Les effets de la réduction de la durée du travail sont, sous cet angle, comparables à ceux d'un changement technique. Même si elle conduit, au terme du processus de réorganisation du temps de travail, à une efficacité plus grande de la combinaison productive, elle peut aussi, de façon transitoire mais effective, réduire les gains de productivité.

Les termes de l'arbitrage

Ces différentes sources de coûts et de gains liés à la réduction du temps de travail sont variables dans le temps. Le surcoût lié au paiement des heures supplémentaires n'interviendra qu'après le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés (2002 pour les autres) et ne constitue donc une incitation effective à la réduction de la durée du travail qu'à partir de cette date. Le coût lié à la compensation salariale et au revenu minimum mensuel pour les salariés rémunérés au SMIC intervient dès la mise en oeuvre de la réduction de la durée du travail. Il en est de même du coût de réorganisation du travail qui permet ultérieurement d'accroître la productivité. Les gains liés aux allègements de charges sont dégressifs au cours du temps à partir du premier semestre de 1998 et incitent à une entrée rapide dans le dispositif.

Au total, si l'on ne prend en compte que ces éléments, on peut distinguer de façon schématique trois groupes d'entreprises. Un premier groupe sera constitué des entreprises pour qui la réduction de la durée du travail est avantageuse, même en l'absence du surcoût lié aux heures supplémentaires : l'augmentation des salaires horaires y est plus que compensée par les allègements de charges et les gains de productivité. Il peut s'agir, par exemple, d'entreprises riches en main-d'oeuvre qui peuvent bénéficier des aides majorées, ou d'entreprises dont l'organisation du travail est particulièrement souple leur permettant de générer d'importants gains de productivité. Comme les aides sont dégressives, ces entreprises ont a priori intérêt à entrer au plus tôt dans le dispositif afin d'en bénéficier pleinement, c'est-à-dire à tenter de signer un accord dès le premier semestre 1998.

Un deuxième groupe est constitué d'entreprises pour qui c'est le surcoût lié aux heures supplémentaires qui rend désavantageux le maintien de la durée du travail, parce qu'elles sont par exemple initialement très utilisatrices d'heures supplémentaires. Ces entreprises auront a priori intérêt à attendre le 1er janvier 2000 pour réduire leur durée.

Enfin, un troisième groupe d'entreprises est constitué de celles dont les contraintes techniques et organisationnelles ne permettent pas de réduction de la durée du travail ou pour qui cette réduction n'est pas avantageuse, même compte tenu du surcoût lié aux heures supplémentaires. Il peut s'agir par exemple d'entreprises composées essentiellement de personnels d'encadrement, de petites entreprises dont les fonctions de chaque salarié sont très spécifiques et peu substituables, ou d'entreprises qui ne disposent pas des réserves financières suffisantes leur permettant de faire face aux coûts de réorganisation liés à la réduction de la durée du travail.

Suivant cette présentation, la réduction de la durée du travail pourrait donner lieu à deux vagues successives d'entreprises dont les contraintes techniques et organisationnelles seraient différentes. Il est toutefois probable que la diffusion de la réduction de la durée du travail soit plus étalée dans le temps. D'une part, la négociation des accords collectifs prend du temps, de l'ordre de six mois si l'on se réfère à l'expérience de la loi Robien. D'autre part, les entreprises ne sont pas parfaitement informées sur le contenu du dispositif de réduction de la durée du travail. Le régime des heures supplémentaires n'est pas connu et il en est de même d'autres éléments du dispositif d'incitation à la réduction du temps de travail qui peuvent contribuer à modifier les termes de l'arbitrage pour certaines entreprises. Il s'agit des modalités d'évolution du revenu minimum mensuel accordé aux salariés rémunérés au niveau du SMIC dont la durée du travail sera réduite dans le cadre de la loi. Il s'agit aussi du taux de

rémunération des salariés rémunérés au voisinage du SMIC, qu'ils soient à temps partiel ou à temps complet pour des durées comprises entre 35 et 39 heures. Ces éléments d'incertitude peuvent favoriser des comportements d'attentisme de la part de certaines entreprises, leur permettant d'acquérir davantage d'informations sur les coûts et avantages de la réduction de la durée du travail.

Il y a donc lieu de penser que les réponses négociées au dispositif d'incitation seront très diverses dans chaque entreprise car les termes des coûts et des avantages sont très différents d'une entreprise à l'autre. Des entreprises de moins de vingt salariés réduiront leur durée du travail, même si elles ne sont pas concernées par le surcoût des heures supplémentaires avant 2002. Inversement, des entreprises de plus de vingt salariés ne réduiront pas leur durée du travail (surtout si elles ont initialement peu recours aux heures supplémentaires et qu'elles ne peuvent dégager que de faibles gains de productivité de la réduction de la durée du travail).

Certes, la loi d'orientation a vocation à s'appliquer au plus grand nombre possible d'entreprises. Mais au sein des neuf millions de salariés potentiellement concernés par la réduction de la durée du travail, on ignore quelle sera la proportion précise de salariés qui verront leur durée effectivement réduite, même si elle sera probablement assez forte. On ignore également quel sera le calendrier de la montée en charge du dispositif. L'on assistera sans doute à une montée progressive du nombre de salariés concernés par la réduction du temps de travail mais il est en l'état très difficile de préciser le rythme de cette progression.

Il se dégage de ces développements trois enseignements principaux.

Tout d'abord, il existe un surcoût non négligeable, pour les entreprises qui ne modifieraient pas leur durée du travail, d'autant plus élevé qu'elles sont fortement utilisatrices d'heures supplémentaires. Ce surcoût, qui constitue un point de repli des entreprises dans les futures négociations sur le temps de travail, est de l'ordre de 2,5 % du coût du travail lorsque la durée est maintenue à 39 heures. Il pourrait être plus important si les dispositifs régulant les heures supplémentaires n'étaient pas assouplis et si les hausses de salaires horaires des entreprises réduisant leur durée du travail se diffusaient à l'ensemble des salariés rémunérés au voisinage du SMIC et/ou travaillant à temps partiel. Mais il existe également des sources potentielles de gains non négligeables pour les entreprises qui réduiraient leur durée du travail, avec en particulier l'accroissement des gains de productivité lié à la modulation des horaires.

Ensuite, il est très difficile de dire dans quelle mesure la réduction de la durée légale aura un impact sur celle de la durée effective. Si la durée effective du travail est en moyenne très proche de la durée légale depuis 1982, l'expérience historique plus lointaine montre également que la durée effective peut se maintenir durablement au-dessus de la durée légale du travail. Ici réside l'une des sources principales d'incertitude inhérente à toute tentative de mesure des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail. L'issue est largement entre les mains des parties prenantes au niveau de chaque entreprise.

Enfin, les modalités précises de la réduction de la durée du travail ne pourront être connues qu'après coup. Non seulement le dispositif n'est encore fixé que dans ses grandes lignes, mais surtout, il laissera une large place aux négociations au niveau des branches, des entreprises ou des établissements, dont l'issue ne peut être anticipée par avance eu égard à la diversité des situations. Dans ce contexte, s'agissant d'une mesure dont les modalités ne sont, et ne seront pas, connues par avance, tout exercice de prévision ou de simulation des effets sur l'emploi doit être examiné avec la plus grande prudence.

L'ampleur de la réduction effective de la durée du travail ne constitue qu'un premier aspect de l'ensemble des incertitudes portant sur les effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail. Même si l'on considère que la réduction de la durée effective sera très substantielle, de nombreuses questions demeurent ouvertes. Pour décrire plus précisément les mécanismes en jeu, il est traditionnel de distinguer les effets micro-économiques, au niveau de l'offre d'emploi d'une entreprise particulière, des effets macro-économiques, au niveau de l'économie tout entière.

II. Les incertitudes micro-économiques

La réduction de la durée effective du travail met en jeu trois types d'effets au niveau micro-économique : les effets propres de la réduction du temps de travail, les effets de la réduction du coût du travail liée aux abattements de charges, les effets de l'aménagement du temps de travail. Les effets propres de la baisse de la durée moyenne du travail, qui partage différemment le nombre d'heures travaillées et peut accroître les effectifs occupés, sont assez largement documentés (cf. par exemple l'ouvrage de Cette et Taddei, 1997 ou celui de Cahuc et Granier, 1997). Il en va de même des conséquences de la baisse du coût du travail associées aux allègements de charges sociales (cf. par exemple CSERC, 1996a). En revanche, on ne dispose que de très peu d'analyses des conséquences de la flexibilité accrue du temps de travail sur les possibilités nouvelles d'activité. Ce troisième relais constitue un sujet très débattu mais en réalité peu étudié.

Les limites de la règle de trois

Pour discuter des effets d'une réduction de la durée du travail, il est habituel de partir de sa forme la plus simple et la plus irréaliste : un strict partage du travail laissant inchangées toutes les autres grandeurs économiques et en particulier les salaires horaires et les productivités des facteurs de production. Dans ce cas de figure, le volume des heures travaillées est redistribué entre les actifs occupés et les chômeurs selon une simple règle de trois. En réduisant leur durée de 39 à 35 heures, neuf millions de salariés à temps complet du secteur privé « libèrent » un volume de travail suffisant pour employer un million de personnes. De même, quatre millions de travailleurs à mi-temps équivalent à deux millions de travailleurs à temps complet. Il s'agit là d'un pur partage des heures travaillées qui est aussi un pur partage des revenus qui leur sont associés.

Le principal point de consensus entre économistes sur le thème de la réduction du temps de travail réside sans doute dans la conviction commune que cette règle de trois n'est pas pertinente dans les faits (cf. en particulier Cahuc et d'Autume, 1997). L'hypothèse centrale du raisonnement précédent « toutes choses égales par ailleurs » n'a en effet pas de raison d'être vérifiée puisque le niveau de l'activité et celui des heures travaillées seront très vraisemblablement modifiés.

Un autre point de consensus réside d'ailleurs dans les variables cruciales qui vont être affectées par la réduction de la durée du travail et dont les réactions vont donc s'avérer déterminantes. Ces variables sont au nombre de trois : la productivité horaire du travail qui dépend des possibilités de substitution entre les hommes et les heures de travail ; la productivité du capital, qui dépend de la durée d'utilisation des équipements ; les salaires horaires, dont la variation dépend du degré de compensation salariale. Les réactions de ces trois variables à la réduction de la durée du travail déterminent l'effet sur le coût du travail par unité produite. La règle de trois ne s'applique qu'à la condition que ce coût unitaire ne soit pas modifié, ce qui ne constitue qu'un cas très particulier.

L'effet sur la productivité horaire du travail

Lorsque la durée est réduite, l'intensité de l'effort des travailleurs peut être renforcée et les défaillances ou les incidents dans le processus de production sont moindres. Suivant ce premier mécanisme, que l'on peut qualifier d'« effet fatigue », la productivité horaire du travail varie en raison inverse de la durée du travail. Le deuxième mécanisme est lié à l'existence de temps morts dans le processus de production tels que la mise en train du matin, les temps de formation, les pauses incompressibles, bref l'ensemble du temps perdu non directement productif qui constitue un coût fixe grevant le temps de travail, indépendamment de sa durée quotidienne ou hebdomadaire. Avec cet effet « mise en train », la productivité horaire augmente avec la durée du travail.

Il est probable, comme le supposent Cahuc et Zylberberg (1996), que le premier effet domine le second lorsque la durée est élevée et que ce soit l'inverse pour des durées courtes. La fonction d'effort des travailleurs aurait alors le profil d'une courbe en cloche dans un plan durée du travail-productivité horaire. Les hommes et les heures de travail ne seraient donc parfaitement substituables que sur un point précis de cette relation, lorsque les deux effets, de « fatigue » et de « mise en train » se compensent intégralement. C'est l'hypothèse retenue dans le recensement d'études empiriques effectuées par Hart (1987).

Dans le cas de la France, l'étude de Marchand, Rault et Turpin (1983) suggère plutôt que l'effet fatigue est dominant et que la baisse de la durée du travail telle qu'elle a été menée en 1982 conduit à un accroissement de la productivité horaire. Une hypothèse traditionnelle des modélisateurs est de retenir des gains de productivité horaires correspondant à 50 % de la réduction du temps de travail (c'était déjà l'hypothèse retenue dans l'étude de Denison, 1962, dans celle de Carré, Dubois et Malinvaud, 1972 et celle de Malinvaud, 1973). Une réduction de 1 % de la durée du travail se traduirait par une diminution de 0,5 % de la production par personne employée et donc par une augmentation de 0,5 % de la productivité horaire. En-deçà de 40 heures, il est toutefois probable que l'effet « fatigue » joue moins, c'est pourquoi les modélisateurs retiennent parfois le chiffre de 33 %. Dans l'ensemble, les valeurs habituellement retenues sont globalement comprises entre un quart et un demi. Ces valeurs sont cependant largement conventionnelles.

Il existe une autre raison de penser que les variations de la durée du travail ont des effets sur la productivité horaire du travail. La baisse de la durée du travail peut en effet aller de pair avec une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail. Une durée collective plus courte peut permettre aux entreprises de coller au plus près aux fluctuations de la demande, qu'elles aient lieu à l'intérieur de la journée de travail, de la semaine, du mois ou de l'année. Pour un volume donné d'heures travaillées, les possibilités accrues de modulation des horaires permises par une durée collective plus courte peuvent ainsi se traduire par un accroissement de la productivité horaire, jouant dans le sens de l'effet fatigue précédent. Cet argument joue essentiellement dans les secteurs des services où ce sont les fluctuations de la demande qui imposent, plus qu'ailleurs, celles de l'activité.

L'impact sur la productivité du capital

L'effet d'une réduction de la durée du travail sur l'efficacité du capital est assez direct et mécanique. Il s'applique essentiellement au cas des secteurs industriels. La productivité du capital dépend de sa durée d'utilisation et celle-ci est comptablement égale au produit de la durée du travail par le nombre de salariés par poste de travail. Si l'organisation du travail est inchangée, une baisse de la durée du travail réduit systématiquement la durée d'utilisation des équipements ce qui diminue la productivité du capital et détériore les conditions de l'offre (la règle de trois ne peut donc être appliquée). C'est la raison pour laquelle les tenants de la réduction de la durée du travail insistent sur la nécessité d'un réaménagement de l'organisation du travail visant à accroître le nombre de travailleurs par poste de travail, en développant par exemple le travail en équipes alternantes. Il s'agit là d'une condition nécessaire pour que les effets négatifs de la réduction de la durée du travail sur l'efficacité des équipements soient atténués, voire intégralement compensés. Pour que cette condition soit remplie, il importe toutefois de considérer que des gisements de productivité du capital préexistaient au réaménagement de la durée du travail et qu'ils demeureraient inexploités par les entreprises.

Cet effet négatif sur la durée d'utilisation des équipements dans l'industrie, est d'autant plus difficile à limiter par des réorganisations du travail que la baisse de la durée du travail est faible. Les possibilités de réorganisation supposent en effet de pouvoir ajuster le temps de travail individuel aux temps d'utilisation des machines. Or ces possibilités d'ajustement sont d'autant plus importantes que les durées de travail sont courtes. C'est pourquoi certains défenseurs de la réduction du temps de travail plaident pour une réduction forte.

Si l'on se réfère à l'expérience du dispositif de la loi Robien, les conventions signées font apparaître que la réduction de la durée du travail s'accompagne souvent d'un changement organisationnel plus large. Le bilan d'une année de conventions signées en application de la loi Robien, effectué par la DARES, montre ainsi que les formules de réduction de la durée du travail qui recourent d'une façon ou d'une autre à l'annualisation sont les plus utilisées, surtout dans le cas des conventions défensives (51 % des cas contre 41 % pour les offensives). Le dispositif de la loi Robien est certes fondé sur le principe du volontariat et n'aura concerné au total que 200 à 250 000 salariés. Sans être transposables sans précaution au nouveau dispositif d'incitation, ces résultats sont néanmoins riches d'enseignement quant à la capacité des acteurs locaux à se saisir des opportunités offertes par le droit et à utiliser les marges de manoeuvre dont ils disposent en matière d'organisation du travail et de la production.

Dans les services, la réduction de la durée peut exercer un effet plus favorable sur la productivité du capital en facilitant l'allongement des durées d'ouverture, notamment dans les commerces et dans les banques.

Le montant de la compensation salariale

Le degré de compensation salariale d'une réduction de la durée du travail est le troisième effet essentiel qui permet de déterminer son impact sur l'emploi au niveau micro-économique. Dans le cas où la compensation est intégrale, les salaires mensuels sont inchangés et il en est de même du pouvoir d'achat de chaque salarié. Dans le cas où la compensation est nulle, les salaires horaires sont inchangés et il en est de même du coût du travail supporté par l'employeur. Entre ces deux extrêmes, les inconvénients d'une réduction de la durée du travail en termes d'ajustement salarial peuvent être plus ou moins partagés entre employeurs et salariés. Il s'agit là d'un effet immédiat qui est ensuite corrigé par les ajustements de l'emploi et de la croissance qui font suite à la réduction de la durée et qui ont des répercussions sur la formation des salaires.

Il est évidemment difficile, a priori, de déterminer quel sera le montant des compensations salariales résultant de négociations décentralisées. On peut se référer à nouveau au bilan d'une année de conventions signées en application de la loi Robien, effectué par la DARES. Il indique que les salaires sont en général maintenus pour la majorité des salariés couverts par des conventions offensives, qui sont les plus fréquentes dans les petites entreprises du tertiaire, mais que la compensation n'est généralement que partielle dans le cadre des conventions défensives, plus fréquentes dans les grandes unités industrielles. Lorsque les salaires mensuels sont initialement maintenus, ils sont fréquemment gelés ultérieurement. Le gel des salaires est plus rare lorsque la compensation initiale n'est que partielle. Les résultats de ces négociations indiquent ainsi l'existence d'un arbitrage entre le montant initial de la compensation et les progressions ultérieures de salaires. Dans les évaluations disponibles, l'hypothèse d'une compensation partielle est généralement retenue.

Les conditions micro-économiques de réussite de la réduction de la durée du travail

La combinaison de ces effets directs de la réduction de la durée du travail sur la productivité horaire du travail, sur la productivité des équipements et sur les rémunérations horaires, détermine l'impact direct de la réduction de la durée du travail sur le coût unitaire de production et le niveau des salaires. A ce stade de l'analyse, la réduction du coût du travail liée aux allègements de charges sociales doit également être considérée et c'est la synthèse de ces différents effets qui importe. Un problème est toutefois que les incertitudes pesant sur chacun des paramètres se cumulent dans l'évaluation des effets sur le coût unitaire de production.

L'évaluation du projet de loi d'orientation effectuée par l'OFCE (Fitoussi et alii, 1998) propose ainsi de discuter le montant de la compensation salariale au regard des autres effets. Elle montre que, sous les hypothèses, assez favorables, de gains de productivité horaire de 50 % de la réduction de la durée du travail et d'une stabilité de la durée d'utilisation des équipements, les allègements de charges permettent à une entreprise à niveau moyen de salaires de compenser ses salariés à hauteur de 72 % dès la première année sans aggraver ses coûts de production. Cette neutralité des coûts, précise l'étude, peut également être obtenue en gelant les salaires nominaux pendant un an ou les salaires réels pendant 21 mois, à partir de 1998. Il apparaît ainsi que « le montant de l'aide est juste suffisant pour inciter les entreprises à bas salaires à passer aux 35 heures dès 1998. Pour les autres entreprises, l'aide doit être accompagnée d'une modération salariale ». La prise en compte des coûts de réorganisation, de moindres gains de productivité horaire ou une réduction de la durée d'utilisation des équipements, liée à une moindre flexibilité des horaires, conduisent à réduire le degré de compensation salariale permettant de stabiliser les coûts de production des entreprises.

Dès lors, les modalités précises de l'aménagement-réduction du temps de travail sont tout à fait déterminantes puisque les effets sur les conditions de l'offre ou de la demande vont directement s'en déduire. Les différents travaux prospectifs sur les conséquences d'une réduction de la durée du travail soulignent que les effets les plus favorables sont obtenus lorsque ces modalités permettent d'accroître la demande adressée aux entreprises sans détériorer les conditions de l'offre. Ainsi, parmi les conditions de réussite de la combinaison aménagement-réduction du temps de travail, le rapport Cabanes (1996) met en avant le fait qu'elle ne doit pas peser sur les coûts unitaires de production.

Si la réduction de la durée du travail se traduit par une augmentation du coût unitaire de production, ses conséquences seront dans une logique d'offre défavorables sur les heures travaillées. Les relais transitent par trois canaux. Le premier est un effet prix. L'accroissement du coût unitaire de production conduit les entreprises en situation concurrentielle à accroître leurs prix, ce qui réduit la demande pour leurs produits, réduit la production et ainsi l'emploi. Un deuxième canal met en jeu les effets de substitution entre facteurs de production. Une modification du coût relatif du travail et du capital encourage les substitutions au détriment de l'emploi. La nature de la technologie est ici déterminante. A court terme, les facteurs de production sont plutôt complémentaires et l'effet de substitution est négligeable (c'est l'hypothèse retenue en réalité par la plupart des modèles macro-économétriques, les facteurs de production étant généralement supposés complémentaires). A plus long terme, lorsque le mode de production peut être remis en question, un coût relatif du travail plus important peut encourager le choix d'une technologie moins riche en emplois. Une hausse du coût du travail

est d'autant plus destructrice d'emplois que l'élasticité de substitution entre capital et travail est élevée. Un troisième canal est lié à la compétitivité de l'entreprise sur les marchés extérieurs. Une hausse du coût du travail ne modifie pas seulement le coût relatif vis-à-vis du capital, elle change également le coût relatif vis-à-vis du travail étranger. Comme dans le premier canal interviennent ici la sensibilité de la demande aux prix mais aussi le degré de concurrence sur les marchés d'exportations ou sur les marchés intérieurs exposés à la concurrence internationale.

Suivant la valeur des différents paramètres cruciaux que sont le montant de la compensation salariale, l'effet sur la productivité horaire et l'impact sur la productivité des équipements, la réduction de la durée du travail peut contribuer à aggraver ou non le coût du travail unitaire et peut contribuer plus ou moins à la relance des salaires et de la demande. Il existe ainsi des manières très différentes de réduire la durée du travail. Pour qu'elle ne soit pas trop défavorable aux heures travaillées, il est essentiel que la réduction de la durée du travail ne s'accompagne pas d'une détérioration des coûts unitaires de production. Cela sera d'autant plus vérifié que l'organisation du travail pourra faire preuve de souplesse (afin de ne pas trop réduire la durée d'utilisation des équipements), que le surcroît de productivité horaire du travail sera élevé et que la compensation salariale sera limitée. Pour qu'elle soit acceptée par les salariés et qu'elle améliore leur condition de vie, il importe en revanche que la compensation salariale soit forte et que l'aménagement du temps de travail ne se traduise pas par des contraintes horaires trop fortes. Telles sont les données principales des négociations qui sont aussi autant de leviers sur lesquels on peut agir et autant de sources d'incertitudes quant aux effets sur l'emploi de la réduction du temps de travail.

III. Les incertitudes macro-économiques

Afin de discuter l'impact sur l'emploi de ces effets d'offre et de demande, il est nécessaire de dépasser le cadre d'une entreprise ou d'un marché particulier pour adopter un point de vue macro-économique. De nouveaux mécanismes interviennent alors dans l'analyse qui mettent en jeu trois relais essentiels : la formation des salaires, l'équilibre extérieur de l'économie et l'équilibre des finances publiques.

Il importe en premier lieu de souligner que ces mécanismes vont atténuer ou amplifier les effets sur l'emploi obtenus au niveau micro-économique (en équilibre partiel). Mais ils ne modifient guère le sens de ces effets³². En d'autres termes, s'il s'avère que la réduction de la durée du travail détruit des emplois avant prise en compte du bouclage macro-économique, elle n'en créera pas après sa prise en compte. Seule l'amplitude des effets est modifiée et non leur nature. En outre, ces modifications sont variables dans le temps : l'effet sur l'emploi peut être très positif à court terme mais l'être beaucoup moins à moyen ou long terme.

Les principaux relais

Le premier relais, la formation des salaires, a des effets stabilisants sur la formation de l'emploi. Il atténue systématiquement l'ampleur des résultats sur l'emploi, qu'ils soient positifs ou négatifs. Les créations d'emplois réduisent en effet le niveau du chômage, ce qui exerce une pression à la hausse sur la formation des salaires suivant la logique des modèles macro-économiques qui relient le taux de croissance des salaires au niveau du taux de chômage (relation dite de Phillips). Par ce canal, les créations d'emplois se traduisent par une compensation salariale ex-post plus marquée que la compensation négociée ex-ante, ce qui pèse sur les coûts de production et réduit les créations d'emplois. Les créations d'emplois et la réduction du chômage exercent ainsi par ce relais salarial un effet négatif sur les conditions de l'offre. Elles exercent également un impact positif sur les conditions de la demande du fait de l'augmentation des revenus et d'une réduction de l'épargne de précaution, constituée pour parer au risque de chômage.

Deux arguments incitent toutefois à ne pas exagérer l'importance de ce mécanisme. Tout d'abord, il suppose que la formation des salaires est sensible à la mesure statistique du taux de chômage, qui rapporte les effectifs de chômeurs aux effectifs d'actifs, et non à une mesure plus globale du sous-emploi prenant en compte les heures travaillées ou chômées. Ensuite, comme le niveau du chômage est très élevé en France, sa réduction n'aurait dans un premier temps qu'un effet modéré sur la formation des salaires (la courbe de Phillips est convexe).

Le second relais, l'équilibre des finances publiques, est en revanche un amplificateur des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail, par les économies dégagées en matière d'indemnisation du chômage. Les évaluations des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail doivent être faites à déficit public inchangé, en prenant en compte les conditions du financement des dispositifs. C'est le cas à moyen terme dans les principales simulations disponibles. Le coût pour les finances publiques des allègements de charges sociales accordées dans le cadre de la loi d'orientation est ainsi partiellement compensé par les gains en termes de réduction des prestations de chômage et d'augmentation des rentrées de

(32) A l'extrême, dans certains modèles théoriques de chômage d'équilibre, les effets en équilibre général annulent complètement les effets obtenus en équilibre partiel, mais à nouveau, ils ne changent pas leur signe.

cotisations sociales. Les finances publiques pâtissent en revanche des effets du ralentissement de la croissance qui peuvent être induits par la réduction de la durée du travail.

Le troisième relais, les effets sur le commerce extérieur, n'a pas une action univoque sur le bilan en termes d'emplois. Il amplifie les effets d'offre mais atténue les effets de demande.

Dans le cas où la réduction de la durée du travail se traduit par une amélioration des conditions de l'offre, les coûts unitaires de production sont abaissés et la compétitivité des entreprises s'améliore. En régime de change fixe, le solde extérieur est amélioré, ce qui est favorable à la croissance et à l'emploi. Inversement, si la réduction de la durée du travail détériore les conditions de l'offre, elle induira un surcroît d'inflation, la hausse des coûts de production étant répercutée dans les prix, et une détérioration de la compétitivité des entreprises, ce qui dégrade systématiquement le bilan en termes de croissance et d'emploi. Il est donc essentiel de contrecarrer les pertes potentielles de compétitivité de façon à ce que la hausse des prix induite soit minimale.

Dans le cas où la réduction de la durée du travail améliore les conditions de la demande, à conditions de l'offre inchangées, elle contribue à la dégradation du commerce extérieur du fait du surcroît d'importations induit. Le bouclage par l'extérieur limite alors l'ampleur des effets sur l'emploi.

De l'emploi au chômage

Ces trois relais principaux ont chacun leur chronologie propre. Une autre source d'incertitude concerne ainsi les délais dans lesquels un réaménagement-réduction du temps de travail produit ces effets sur l'emploi. Les effets immédiats n'ont pas de raison *a priori* d'être les mêmes que les effets terminaux, et il est très difficile de préciser la chronologie de ces différents effets. De plus, cette chronologie est liée elle-même au contexte macro-économique dans lequel la durée du travail est réduite et surtout à son évolution. Dans le cas où les modalités de la réduction de la durée du travail la rapprochent d'une politique de demande, il se peut que cette stratégie soit adaptée à court terme mais qu'elle devienne inadaptée à moyen ou long terme (dès lors que les conditions de la demande sont modifiées). Or toute réduction de la durée du travail a une dimension irréversible.

En outre, les effets sur l'emploi d'une réduction-réaménagement du temps de travail ne doivent pas être confondus avec ses effets sur le chômage. D'une part, il existe une différence entre le volume d'emploi éventuellement créé par ce type de politique et le volume effectif des embauches. Les emplois créés le sont par rapport à une trajectoire de référence qui dépend de multiples facteurs autres que l'évolution de la durée du travail. Une réduction de la durée peut donc tout aussi bien sauvegarder des emplois existants que se traduire par des embauches effectives. D'autre part, un emploi créé n'est jamais équivalent à un chômeur en moins du fait de l'existence d'effet de flexion des comportements d'activité. Les créations d'emplois liées à la réduction de la durée du travail se traduisent par un effet d'appel sur le marché du travail qui incite des inactifs à postuler aux emplois nouveaux. Or les hypothèses retenues sur les comportements de flexion sont assez diverses selon les évaluations.

Un autre facteur d'incertitude dans les effets sur l'emploi d'un aménagement-réduction du temps de travail réside dans la nature du chômage. Celui-ci peut être, de façon schématique, soit contraint par la demande (chômage keynésien) ou par le coût du travail (chômage classique). En cas de chômage classique, les effets sur l'emploi sont les plus favorables lorsque l'impact de la baisse de la durée est maximale sur la productivité horaire, que la compensation salariale est minimale et que la durée d'utilisation des équipements est allongée (ou n'est pas réduite). Une réduction de la durée du travail dont les modalités satisfont ces conditions s'apparente à une politique d'offre. En cas de chômage keynésien, les conditions sont inversées. Une réduction efficace de la durée du travail correspond dans ce cas de figure à une politique de demande.

Pour cette raison, il n'y a pas de réponse mécanique à la question des effets sur l'emploi d'une réduction du temps de travail lorsqu'on raisonne au niveau macro-économique (Cahuc et d'Autume, 1997). Ainsi, la hausse de la productivité augmenterait le chômage keynésien puisqu'elle permettrait aux entreprises de satisfaire la demande existante en économisant des heures travaillées. En situation de chômage classique, au contraire, cette même hausse de la productivité horaire est synonyme d'une réduction du coût du travail (lorsque les salaires sont donnés), ce qui est favorable à l'emploi.

Une question cruciale réside donc dans l'interprétation de la nature du chômage contemporain, lié à un excès de coût du travail ou à une insuffisance de demande. Il s'agit là d'une question complexe sur laquelle les évaluations existantes apportent des réponses assez divergentes. Pour Sterdyniak et alii (1997) ou L'Horty et Thibault (1997), le taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation (le NAIRU) est très en deçà du chômage effectif depuis 1983 alors que pour Jackman et Leroy (1995), L'Horty et Sobczak (1997), Bonnet et Mahfouz

(1997), et Cotis, Méary et Sobczak (1996), le chômage d'équilibre est proche de son niveau effectif dans les années quatre-vingt-dix. Toutes ces évaluations plaident cependant pour une montée en charge d'un chômage plutôt keynésien dans les années quatre-vingt-dix, qui viendrait s'ajouter à un chômage de nature plus structurelle, persistant à la fin des années quatre-vingt.

Au total, il est très difficile d'anticiper les effets de la baisse de la durée légale du travail sur l'emploi et le chômage. Il est clair en particulier que l'application d'une simple règle de trois, où l'on multiplie l'emploi en divisant la durée, est illusoire au niveau micro-économique et l'est plus encore au niveau macro-économique. De plus, puisque les conditions de réussite d'une baisse de la durée du travail dépendent du contexte économique général, elles ne sauraient être données de façon atemporelle. Or la réduction de la durée du travail résulte généralement d'une action structurelle et permanente, l'organisation du travail étant elle aussi structurelle.

Les limites des modèles macro-économétriques

Les modèles macro-économétriques constituent l'instrument privilégié permettant d'évaluer les conséquences du bouclage macro-économique par ces différents relais. Il importe toutefois de rappeler leurs limites afin d'apprécier la portée de leurs résultats sur le terrain de la réduction du temps de travail.

En vue d'évaluer l'impact sur l'emploi de la réduction de la durée du travail, ces modèles combinent généralement les effets sur l'emploi de cinq variantes élémentaires : baisse de la durée du travail, hausse des salaires horaires, baisse des cotisations sociales employeurs, hausse de la productivité horaire du travail, effets des réorganisations du travail. Il s'agit donc d'une variante complexe qui cumule les marges d'incertitude de chaque variante élémentaire.

Ces modèles retracent mal les effets d'offre qui peuvent prédominer dans le cas du passage aux 35 heures. Ainsi, la hausse de la productivité horaire du travail est toujours supposée détruire des emplois, au moins jusqu'à un horizon de dix ans. De plus, ils distinguent rarement différentes qualifications et considèrent au contraire un facteur travail homogène, ce qui est peu adapté dans le cas de dispositifs favorisant les bas salaires et les entreprises de main-d'oeuvre. Non seulement les possibilités de substitution entre différentes catégories de travailleurs ne sont pas prises en considération, mais aussi les possibilités de substitution entre capital et travail sont supposées être inexistantes (les facteurs de production sont complémentaires).

Enfin, ces modèles sont par construction assez linéaires, les effets de la réduction d'une heure de travail étant à peu près équivalents au quart des effets d'une réduction de quatre heures de la durée du travail, contrairement à ce qu'indique l'intuition (en particulier, les possibilités de réorganisation des horaires paraissent assez peu linéaires).

Pour toutes ces raisons, il importe de demeurer prudent sur la lecture des effets sur l'emploi retracés par les différents modèles macro-économétriques qui sont des instruments assez peu adaptés à l'évaluation de ce type de choc. Ces instruments permettent néanmoins de mesurer, dans un cadre comptable cohérent, les effets du bouclage macro-économique et fournissent donc des éléments utiles d'appréciation en l'absence d'outils alternatifs.

Les évaluations récentes

On dispose de trois ensembles d'évaluations récentes des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail. Le premier est constitué des études commandées par la DARES et réalisées par la Banque de France et l'OFCE. Ces études n'ont pas pour objet de chiffrer précisément les effets sur l'emploi de la loi d'orientation et d'incitation mais plutôt de définir et d'illustrer les conditions générales de réussite d'une réduction de la durée du travail. Le second est le chiffrage effectué à l'aide du modèle Mosaïque par l'OFCE qui évalue les effets sur l'emploi du projet de loi sur les 35 heures. Le troisième est constitué des simulations réalisées par le ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie en utilisant le modèle Métric de la Direction de la Prévision.

Le tableau 1 présente les résultats des simulations réalisées pour la DARES par la Banque de France et l'OFCE. Il s'agit de scénarii où les comptes des entreprises et les finances publiques sont équilibrés. Les 35 heures sont supposées être appliquées à neuf millions de salariés, soit une réduction moyenne de la durée du travail de 6,7 %. Les principales hypothèses sont les suivantes : les gains de productivité horaire sont supposés égaux à un tiers de la réduction de la durée du travail ; la durée d'utilisation des équipements est maintenue dans le modèle de la Banque de France et accrue de 5 % dans celui de l'OFCE ; compte tenu des allègements de charges, le montant de la compensation salariale égalise les gains de productivité horaire à tout instant dans le modèle de la Banque de France et seulement ex-ante dans celui de l'OFCE ; la réduction des cotisations sociales équilibre à tout instant les finances publiques dans le modèle de la Banque de France et est de 2,5 points de cotisation dans celui de l'OFCE.

Les hypothèses sont donc quelque peu différentes selon les deux modèles, mais les résultats des simulations sont néanmoins très proches : on dénombrait environ 700 000 emplois supplémentaires au bout de trois ans et ce chiffre serait à peu près stabilisé par la suite. Par contre, le surcroît d'emplois ne serait plus à l'horizon de dix ans que de 117 000 avec le modèle de la Banque de France et de 231 000 avec celui de l'OFCE, dès lors que l'on suppose l'absence de réorganisation du travail et une compensation salariale totale ex-ante.

Tableau 1- Les scénarii équilibrés du modèle BDF et de Mosaïque, modèle de l'OFCE

	Années		
	1	5	10
PIB			
Modèle BDF	0,1	- 0,2	- 0,1
MOSAÏQUE	0,1	0,4	- 0,1
Prix à la consommation			
Modèle BDF	0,3	0,3	0,2
MOSAÏQUE	- 0,1	- 0,4	2,2
Emploi (en milliers)			
Modèle BDF	204	734	711
MOSAÏQUE	273	738	689

Source : DARES (1998).

Le tableau 2 présente les résultats de l'évaluation effectuée par l'OFCE du projet de loi d'orientation et d'incitation. Les hypothèses de cette simulation diffèrent des précédentes. Le champ d'application est plus étroit : les 35 heures sont étendues progressivement à partir de

1998 jusqu'à atteindre 70 % des salariés des secteurs marchands non agricoles au 1er janvier 2000 (correspondant aux effectifs des entreprises de plus de vingt salariés). Les gains de productivité horaire sont de 50 % de la réduction de la durée du travail ; la durée d'utilisation des équipements est maintenue ; les 35 heures sont payées en moyenne 37,8, soit une compensation salariale de près de 70 % ; les montants des allègements de charges sont ceux du projet de loi (ils ne tiennent pas compte des majorations des aides).

Tableau 2 - **L'impact des 35 heures selon le modèle Mosaïque de l'OFCE**

	1998	2000	2003
PIB	0,1	0,3	0,1
Prix à la consommation	0	- 0,1	0,8
Emploi (en milliers)	159	479	442

Source : OFCE (1998).

Sous ces hypothèses, la diffusion progressive des 35 heures à l'ensemble des entreprises de plus de vingt salariés conduirait à 150 000 emplois créés chaque année entre 1998 et 2000. Il s'agit là de résultats moyens qui masquent de forts écarts. La simulation du tableau 2 serait réduite de 130 000 emplois en cas de compensation intégrale et de près de 100 000 emplois par point de productivité supplémentaire. Les résultats en emplois deviendraient même négatifs dans le cas extrême où la durée effective du travail n'était pas réduite par les entreprises (le coût des heures supplémentaires induirait alors une perte nette d'environ 100 000 emplois).

Les simulations effectuées par la Direction de la Prévision illustrent elles aussi les incertitudes des effets sur l'emploi du passage aux 35 heures. Afin de préciser ces incertitudes et de décrire les conditions de réussite de la réduction de la durée du travail, trois scénarii alternatifs ont été étudiés. La simulation la plus favorable suppose un engagement résolu des entreprises et des salariés dans le processus de réduction du temps de travail : toutes les entreprises de plus de vingt salariés passent aux 35 heures avant la fin 2002, les gains de productivité horaires sont de 3,4 %, la compensation salariale est partielle à hauteur des deux tiers environ. A l'opposé de ce « pacte pour l'emploi », la simulation la moins favorable décrit une situation de blocage où seule une entreprise sur deux est passée aux 35 heures en 2002, où la compensation salariale est intégrale lors du passage aux 35 heures et n'est pas suivie d'une modération salariale dans la très grande majorité des cas. Enfin, une simulation intermédiaire décrit une diffusion progressive de la réduction du temps de travail qui s'applique aux deux tiers des entreprises en 2002, avec une compensation salariale intégrale lors du passage aux 35 heures suivies d'une modération des salaires jusqu'en 2002. Tous ces scénarii sont établis sur un champ potentiel d'environ huit millions de personnes, les salariés à temps complet non cadres, en supposant que l'abattement permanent de cotisations sociales à partir de 2000 serait égal à 5 000 F par salarié et par an serait maintenue de façon permanente après 2000, que la durée d'utilisation des équipements serait inchangée et que les coûts de réorganisation seraient de l'ordre de 2 % du coût du travail.

Le tableau 3 résume les résultats de ces simulations. Pour la simulation la plus favorable et la simulation intermédiaire, deux scénarii ont été distingués suivant que les salaires réagissaient ou non à la diminution du chômage (effet Phillips). A l'horizon 2002, un processus consensuel sans accélération des salaires conduirait à un surcroît de 510 000 emplois, réduisant le taux de chômage de 1,6 point ; le scénario de blocage se traduirait par une perte de 20 000 emplois et une stabilité du taux de chômage ; le scénario intermédiaire conduirait à

des créations d'emplois comprises entre 210 000 et 280 000, pour une réduction du taux de chômage de l'ordre de 0,7 à 0,9 point. L'incidence sur le déficit public serait dans tous les cas très limitée.

Tableau 3 - L'impact des 35 heures sur l'emploi selon le modèle Métrix de la Direction de la Prévision

	2000	2002
1. « Pacte pour l'emploi »		
- avec accélération des salaires	270 000	380 000
- sans accélération des salaires	310 000	510 000
2. « Scenario intermédiaire »		
- avec accélération des salaires	150 000	210 000
- sans accélération des salaires	170 000	280 000
3. « Blocage »	50 000	- 20 000

Source : ministère des Finances.

Au total, dans l'ensemble de ces simulations, il faut une configuration des paramètres très pessimiste pour obtenir un bilan négatif du passage aux 35 heures en termes d'effectifs employés. Mais il faut aussi une configuration très optimiste pour obtenir un bilan positif en termes d'heures travaillées. En d'autres termes, le bilan en emploi est toujours assez nettement inférieur à celui qui résulterait de l'application de la règle de trois. Plus précisément, en partageant le travail, on réduit assez fortement dans toutes ces simulations le volume d'heures travaillées : les emplois créés ne dépassent pas la moitié des emplois qui auraient été créés avec un pur partage du travail du type de la règle de trois.

Ces simulations illustrent surtout les conditions de réussite pour que le passage aux 35 heures s'accompagne de créations importantes d'emplois et qu'il ne soit pas trop dommageable en termes de croissance. Il importe que les salariés acceptent une certaine modération salariale en contrepartie de moindres horaires de travail. Il importe aussi que les entreprises s'engagent massivement dans le processus, ce qui suppose qu'elles ne subissent pas un surcroît de coût de production et qu'elles aient les capacités de remodeler de façon substantielle l'organisation du travail.

LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL

La perspective des 35 heures pose en des termes renouvelés la question du travail à temps partiel. Ces deux modalités d'aménagement du temps de travail sont par nature très différentes : réduction collective et négociée du temps de travail d'un côté, réduction individuelle de l'autre. Elles n'en constituent pas moins des formes alternatives de réduction du temps de travail qui entretiennent des relations étroites. Ainsi, la diffusion du travail à temps partiel complique les conditions du passage aux 35 heures. Elle contribue à rendre moins pertinente la référence à une durée collective et réduit le champ d'application de la réduction de la durée légale. Inversement, le passage aux 35 heures aura sans nul doute des conséquences sur les conditions du développement futur du travail à temps partiel. Ce dernier ne sera plus, comme c'était le cas en France depuis le début des années quatre-vingt, le vecteur essentiel de la réduction de la durée du travail et le principal support de l'aménagement du temps de travail. Dès lors, le développement futur du travail à temps partiel, en termes de nombre d'effectifs ou de nature des emplois, dépend en grande partie de la manière dont s'effectuera le passage aux 35 heures. C'est là un des enjeux essentiels de la réduction collective de la durée du travail.

La diffusion du travail à temps partiel s'inscrit dans une logique de réduction des coûts de production qui améliore les conditions de l'offre, et produit par ce relais des effets bénéfiques sur les effectifs occupés, tant au niveau micro-économique que macro-économique. Elle répond à l'objectif d'une plus grande flexibilité de l'emploi poursuivie par les entreprises, particulièrement dans les années quatre-vingt-dix. C'est de la capacité de la réduction de la durée collective à satisfaire cet objectif, notamment au travers de formules d'annualisation, que dépendront vraisemblablement les perspectives de développement du travail à temps partiel.

Mais la diffusion du travail à temps partiel conduit également à faire porter les coûts de l'aménagement du temps de travail sur certaines catégories particulières de travailleurs : les travailleurs peu qualifiés des secteurs tertiaires, les femmes et les jeunes. Contrairement à la réduction de la durée collective, elle demeure sous cet angle une forme inégalitaire de réduction et d'aménagement du temps de travail. Son impact sur les disparités des revenus est néanmoins plus ambigu : le développement du travail à temps partiel accroît les disparités salariales mais son effet sur les disparités de l'ensemble des revenus, au niveau des individus comme des ménages, est plus difficile à déterminer.

Une première section décrit les effets sur l'emploi du développement du travail à temps partiel. L'objet de la deuxième section est de discuter ses effets sur les disparités de revenu.

I. Les effets sur l'emploi

Le travail à temps partiel est une forme particulière de réduction du temps de travail pour les salariés. Mais il n'est en aucun cas un simple partage du travail dont les conséquences sur l'emploi se déduiraient de l'application d'une règle de trois (où les heures travaillées sont les mêmes mais où elles sont simplement réparties sur un plus grand nombre de travailleurs). Il est en effet presque toujours associé à un réaménagement du temps de travail permettant à l'employeur de mieux satisfaire les conditions de la demande (en pratique, on ne remplace presque jamais un travailleur à temps complet par deux travailleurs à mi-temps). Il est également associé en France, depuis 1992, à l'octroi d'allègements de charges qui réduisent le coût du travail, ce qui produit des effets propres sur l'emploi. Réduction de la durée, aménagement du temps et réduction du coût du travail constituent les trois relais par lesquels la diffusion du temps partiel exerce ses effets sur l'emploi.

Au travers de ces relais, le recours au temps partiel modifie la productivité du travail, les conditions d'utilisation des équipements, la réactivité de l'entreprise à la demande qui lui est adressée, ou encore le partage de la valeur ajoutée. Ces effets sur l'emploi dépendent du contexte de croissance propre à chaque entreprise et chaque secteur d'activité et des conditions de la concurrence. Ils diffèrent au niveau micro-économique et macro-économique et ne sont pas les mêmes à court et à long termes. Tous ces éléments doivent être pris en compte si l'on souhaite évaluer les conséquences sur l'emploi de la diffusion du travail à temps partiel.

L'ensemble des facteurs d'incertitude évoqués dans le chapitre V, à propos des effets sur l'emploi de la perspective des 35 heures, va donc également entrer en jeu s'agissant du travail à temps partiel. Néanmoins, ces incertitudes vont être réduites par les spécificités du travail à temps partiel, tant au niveau micro-économique que macro-économique.

Les effets au niveau micro-économique

Trois paramètres jouent un rôle crucial dans les effets sur l'emploi de la réduction du temps de travail : l'effet sur la productivité horaire du travail, le montant de la compensation salariale, l'impact sur la productivité du capital. Dans le cas du travail à temps partiel, il est possible de préciser les valeurs prises par chacun de ces paramètres.

Tout d'abord, on a de bonnes raisons de penser que l'impact positif sur la productivité horaire du travail peut être plus important que dans le cas de la réduction de la durée collective. Ce sont en effet sur les durées les plus courtes que l'intensification du travail peut être potentiellement la plus forte (l'importance des temps morts de mise en train ou des pauses incompressibles atténue néanmoins cet effet). En outre, la diffusion du temps partiel va généralement de pair avec une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail. Le recours au temps partiel est en effet « un moyen de fractionner une durée du travail que les entreprises voudraient plus individuelle et diversifiée » (Elbaum, 1996). Il leur permet de « coller » au plus près aux fluctuations de la demande, qu'elles aient lieu à l'intérieur de la journée de travail, de la semaine, du mois ou de l'année (a fortiori lorsque le temps partiel est annualisé). Pour un volume donné d'heures travaillées, les possibilités de modulation des horaires permises par un recours accru au temps partiel peuvent ainsi se traduire par un accroissement de la productivité horaire plus élevé que dans le cas d'une réduction de la durée collective de travail.

Il s'agit là néanmoins d'une question qui n'a pas encore été tranchée par les travaux empiriques : on ne dispose pas d'études concluantes sur données individuelles et les travaux menés sur données agrégées ont des conclusions contrastées. En particulier, les causes du ralentissement de la productivité du travail depuis 1992 en France, dans une période où le temps partiel a connu une forte expansion, sont toujours discutées. Les diverses explications en présence sont présentées dans l'annexe.

L'effet négatif de la réduction de la durée du travail sur la productivité des équipements peut, quant à lui, être plus faible dans le cas du travail à temps partiel que dans le cas de la réduction de la durée collective du travail. Comme le travail à temps partiel est celui où les durées individuelles sont les plus fractionnées, il offre aux entreprises les plus larges possibilités d'ajustement de l'organisation du travail. Dès lors que le temps partiel est utilisé pour accroître la durée d'utilisation des équipements, l'effet sur leur productivité peut même être positif. A cet argument s'en ajoute un autre, lié à la répartition sectorielle du travail à temps partiel, essentiellement concentré dans les services. Dans ces secteurs, l'intensité capitaliste est la plus faible et les effets sur la productivité des équipements y sont donc plus limités. Plus généralement, la question n'est plus dans les services d'ajuster le temps de travail au temps d'utilisation des machines. Il s'agit là d'une logique plutôt industrielle où la production peut s'effectuer de manière régulière et continue et où les stocks permettent d'ajuster les quantités produites et demandées. Cette logique est inadaptée dans le cas des services qui ne peuvent par nature être stockés. Dans ces secteurs, l'aménagement du temps de travail a alors moins pour objet de s'adapter au rythme des machines qu'à celui de la demande.

Enfin, le degré de compensation salariale est inexistant dans le cas du travail à temps partiel, comme en témoignent les études sur les rémunérations des travailleurs à temps partiel. Lorsqu'on considère les caractéristiques des emplois à temps partiel, en termes de qualification, de secteur d'activité et de taille d'établissement, les rémunérations horaires apparaissent très proches de celles des travailleurs à temps plein (Colin, 1997). En d'autres termes, les travailleurs à temps partiel ont des rémunérations horaires plus faibles en moyenne que celles des travailleurs à temps plein, mais cette différence s'explique presque entièrement par le fait qu'ils sont moins qualifiés, qu'ils travaillent dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs et dans des entreprises plus petites que les travailleurs à temps plein. En prenant en compte l'ensemble des autres caractéristiques des travailleurs à temps partiel, Galtier (1998) montre que le fait d'être à temps partiel diminue, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération des hommes, davantage pour les professions intermédiaires et les employés que pour les ouvriers. Mais l'écart de rémunération chez les femmes qui composent les quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel, n'est pas significatif. Au total, le degré de compensation salariale est donc négligeable, les salaires horaires sont mêmes parfois plus faibles pour certaines catégories de travailleurs à temps partiel.

Effet *a priori* important sur la productivité horaire du travail, faible impact sur la productivité des équipements et surtout compensation salariale négligeable, toutes les conditions sont réunies pour concourir à une amélioration sensible des conditions de l'offre. Le développement du travail à temps partiel contribue ainsi à la réduction des coûts unitaires de production. Cet impact favorable sur les conditions de l'offre est, par ailleurs, d'autant plus important que la diffusion du travail à temps partiel est associée à la recherche d'une plus grande flexibilité du travail par les entreprises, qui contribue à l'augmentation de la productivité horaire du travail. Il est en outre renforcé par les allègements de charges accordés par l'Etat depuis 1992, allègements dont l'effet est de diminuer plus encore le coût unitaire de

production. Toutes ces raisons expliquent pourquoi le développement du travail à temps partiel est souvent préféré par les entreprises à la réduction de la durée collective.

La diffusion du travail à temps partiel, particulièrement dans les années quatre-vingt-dix en France, correspond ainsi à une politique d'offre qui s'inscrit essentiellement dans une logique d'entreprise. Elle améliore l'efficacité du travail, la rentabilité des entreprises et leur compétitivité. Mais elle exerce un impact beaucoup plus limité sur la formation des salaires et la demande au niveau macro-économique. Il s'agit donc d'une stratégie de lutte contre un chômage de nature classique, lié à un coût excessif du travail bien plus qu'à une demande insuffisante. C'est dans cette perspective qu'il convient d'aborder ses conséquences au niveau macro-économique.

Les effets au niveau macro-économique

Comme il l'a été présenté au chapitre V, trois principaux mécanismes interviennent au niveau macro-économique : l'équilibre extérieur de l'économie, l'équilibre des finances publiques et la formation des salaires.

L'effet de l'équilibre extérieur paraît *a priori* particulièrement favorable dans le cas du travail à temps partiel où les effets d'offre sont dominants. En réduisant leurs coûts unitaires de production, les entreprises gagnent en compétitivité-prix, ce qui limite les importations tout en améliorant les exportations et la balance commerciale. Mais le travail à temps partiel est concentré essentiellement dans des secteurs tertiaires très abrités du commerce international. Cet effet de compétitivité serait ainsi assez modeste. Il ne peut toutefois être complètement négligé dans la mesure où les entreprises du secteur exposé consomment des services du secteur abrité et où la formation de leur salaire est sensible aux prix de consommation qui intègrent également l'évolution des prix des services. L'effet de compétitivité transite essentiellement par ces relais indirects.

La prise en compte du bouclage par les finances publiques a pour conséquence traditionnelle d'amplifier les effets sur l'emploi d'un aménagement-réduction du temps de travail, par les économies dégagées pour le financement des allocations chômage. Cette logique s'applique également dans le cas du travail à temps partiel. Le coût des allègements de charges qui encouragent son développement a tout d'abord un impact négatif sur l'équilibre des finances publiques. Les créations d'emplois ont des effets limités sur les cotisations sociales dans la mesure où celles-ci sont globalement proportionnelles au salaire, lui-même proportionnel au temps de travail. Mais elles conduisent à des réductions de dépenses en termes de prestations chômage, réductions *a priori* plus marquées avec le travail à temps partiel qu'avec une réduction collective de la durée du travail : puisque la durée individuelle est plus courte, on y dégage davantage de créations d'emplois pour une même réduction du volume d'heures travaillées (les heures travaillées sont réparties sur un plus grand nombre de travailleurs). Cet effet favorable est toutefois atténué par le fait que la flexion des taux d'activité est *a priori* plus marquée dans le cas du travail à temps partiel (un même volume d'emplois créés est moins réducteur de chômage) ce qui limite les réductions de prestations chômage. De plus, les emplois à temps partiel occupés par des travailleurs qui étaient précédemment inactifs concernent des publics ayant des droits à prestations limités, ce qui réduit les gains pour les finances publiques en termes de réduction de ces prestations.

La formation des salaires au niveau macro-économique ne devrait atténuer que modérément ces effets favorables sur l'emploi. Certes, les créations d'emplois réduisent le niveau du chômage ce qui exerce une pression à la hausse sur la formation des salaires suivant une

logique de type courbe de Phillips et pèse en retour sur les coûts de production des entreprises. Cet effet est néanmoins assez limité dans le cas du travail à temps partiel pour trois raisons. La première est que les effets de flexion des comportements d'activité sont plus importants avec le développement du travail à temps partiel qu'avec toute autre réduction-réaménagement du temps de travail (le travail à temps partiel exerce un effet d'appel important sur les inactifs). La seconde est que le travail à temps partiel touche des populations particulières (femmes, jeunes, employés peu qualifiés, travaillant dans les services) qui pèsent probablement moins dans la formation des salaires. Enfin, comme le recours au temps partiel améliore les conditions de l'offre et rend le travail plus efficace, il est susceptible de diminuer le chômage d'équilibre et d'éloigner ainsi l'apparition de tensions sur les salaires.

L'importance des effets de flexion en matière de temps partiel, qui vient d'être évoquée, a une autre conséquence, plus négative. Elle se traduit par un impact de cette forme de réduction du temps de travail sur le chômage plus faible que dans le cas d'une réduction collective, pour un même nombre d'emplois créés.

Au total, parmi ces relais macro-économiques, l'effet favorable par le commerce extérieur aurait une influence limitée, de même que l'effet défavorable par la formation des salaires. L'effet prépondérant résiderait dans l'amélioration des finances publiques et il permettrait d'améliorer les résultats en termes d'effectifs occupés, de la diffusion du travail à temps partiel.

II. Les effets sur les disparités de revenus

En améliorant les conditions de l'offre, le développement du travail à temps partiel produit donc des effets favorables sur les effectifs occupés, mais il exerce également des effets défavorables en termes d'inégalités de situation au sein des salariés et cela d'un double point de vue : celui des conditions d'emploi et celui des rémunérations.

Tout d'abord, le travail à temps partiel, en tant que forme individuelle et sexuée de réduction et d'aménagement du temps de travail, a pour effet d'accroître les inégalités dans les conditions d'emploi. Il conduit en effet à faire porter, sur certaines catégories particulières de main-d'oeuvre, les conséquences de la flexibilité accrue du temps de travail. Les femmes, les jeunes, les employés du tertiaire, les travailleurs peu qualifiés sont les plus concernés par le développement du travail à temps partiel qui est le vecteur principal de l'aménagement du temps de travail en France sur les quinze dernières années. Ils assument donc l'essentiel de ses effets négatifs, en terme d'intensification des rythmes de travail ou de variabilité des horaires.

Ensuite, le développement du travail à temps partiel a également pour effet d'accroître les disparités de revenus salariaux au sein des actifs occupés. Aux facteurs traditionnels de disparités salariales, il ajoute la dispersion des durées individuelles du travail. Le développement des horaires réduits est ainsi un facteur mécanique d'accroissement des disparités salariales.

Toutefois, les effets du travail à temps partiel sur l'ensemble des inégalités de revenus sont plus ambigus. Lorsqu'un emploi à temps partiel nouvellement créé est occupé par une personne qui était auparavant au chômage avec de faibles ressources, les disparités de salaires au sein des personnes qui ont un emploi sont accrues mais les disparités de revenus au sein de l'ensemble de la population active sont diminuées. Plus généralement, les effets du développement du travail à temps partiel sur les disparités de revenus dépendent de l'unité d'analyse choisie (l'individu ou le ménage), du type de revenus considérés (salariaux ou totaux), et du champ d'analyse retenu (population active occupée, population active, etc.).

Ces effets sur les disparités de revenus dépendent également de l'origine et de la destination des différentes trajectoires sur le marché du travail qui sont liées au développement du travail à temps partiel. Une expansion du travail à temps partiel alimentée essentiellement par des conversions d'emplois à temps plein en emplois à temps réduit n'aurait pas les mêmes effets qu'une expansion nourrie par des passages du chômage ou de l'inactivité vers le travail à temps partiel.

C'est pourquoi on décrira, en premier lieu, l'origine et la destination des travailleurs à temps réduit, avant de discuter les effets du développement du travail à temps partiel sur les disparités de revenus.

L'origine et la destination des travailleurs à temps partiel

Pour décrire les trajectoires des travailleurs à temps partiel sur le marché du travail, on utilise l'enquête Emploi de l'INSEE qui permet d'identifier les origines et les destinations (emploi à temps complet, temps partiel, chômage et inactivité). L'analyse est menée ici sur un champ restreint : celui des salariés du secteur privé sur la période 1992-1997 où l'expansion du travail à temps partiel a été la plus forte (encadré). On décrit en premier lieu les origines des travailleurs à temps partiel, puis leur destination avant de commenter les soldes des deux mouvements pour chaque état sur le marché du travail.

Les origines des travailleurs à temps partiel

Les salariés à temps partiel du secteur privé sont issus majoritairement, et de plus en plus, de l'emploi à temps partiel lui-même. Sur les quelque deux millions de salariés du secteur privé qui travaillaient en horaires réduits en 1997, 1 320 000 avaient déjà le même régime horaire l'année précédente, alors qu'ils étaient 880 000 en 1992 sur un total de 1,5 million. Parmi les salariés à temps partiel, la part de ceux qui l'étaient déjà l'année précédente est ainsi passée de 60,4 % en 1992 à près de 64 % en 1997.

Source et méthode

L'analyse s'appuie sur des matrices de transition. Elles ont été établies pour les salariés du secteur privé hors contrats aidés et stages, à partir des enquêtes Emploi de 1991 jusqu'à 1997. Elles donnent la situation des individus à l'année n (emploi à temps plein, emploi à temps partiel, chômage et inactivité) en fonction de leur situation à l'année $n-1$. Ces données permettent par exemple de savoir, parmi les salariés à temps partiel du secteur privé recensés à l'enquête emploi de mars 1997, quelle était la part de ceux qui occupaient l'année précédente un emploi à temps plein, qui étaient chômeurs, inactifs ou à temps partiel. Il ne s'agit donc que d'une approximation des véritables transitions sur le marché du travail, dans la mesure où l'on néglige les flux infra-annuels entre les différentes situations. Afin de saisir plus spécifiquement la dynamique de l'emploi à temps partiel contraint, ont été construites des matrices de transition distinguant deux destinations : l'emploi à temps partiel subi et l'emploi à temps partiel choisi (toujours hors contrats aidés et stages), et six origines : l'emploi stable (CDI) à temps complet, l'emploi précaire (CDD, intérim, stages et contrats aidés) à temps complet, l'emploi stable à temps partiel, l'emploi précaire à temps partiel, le chômage et l'inactivité.

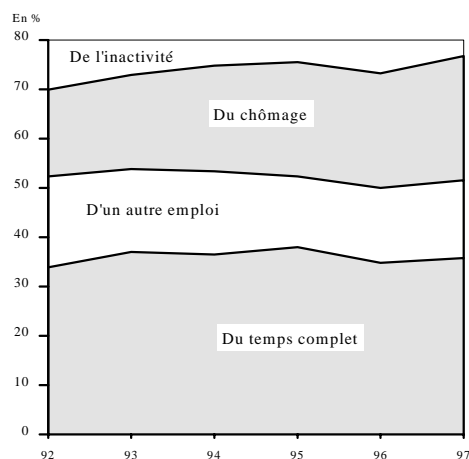
Deuxième constat, parmi les salariés nouvellement à temps partiel, la part de ceux qui occupaient un emploi à temps complet l'année précédente est assez stable, autour de 35 %, même si les effectifs augmentent (200 000 en 1992, 270 000 en 1997). En revanche, les entrées en provenance du chômage croissent régulièrement, en proportion³³ comme en effectif (100 000 en 1992, 190 000 en 1997). Les flux en provenance de l'inactivité sont plus stables : les effectifs de 1997 excèdent à peine ceux de 1992 (170 000 contre 165 000 en 1997) et la part des salariés nouvellement à temps partiel qui étaient précédemment inactifs décline³⁴ (graphique 1). Ces flux correspondent essentiellement à des jeunes qui accèdent à un premier emploi par l'intermédiaire du travail à temps partiel ainsi qu'à des femmes qui étaient précédemment inactives.

⁽³³⁾ Elle s'élève à 17,6 % des nouveaux salariés à temps partiel en 1992, 21 % en 1994 et quasiment 25 % en 1997.

⁽³⁴⁾ 28,4 % en 1992, 24,4 % en 1994 et 22,7 % en 1997.

Au total en 1997, deux salariés à temps partiel sur trois étaient déjà à temps partiel l'année précédente, 13 % occupaient un emploi à temps plein, 9,1 % étaient au chômage, 8 % étaient inactifs, les 6 % restant occupaient un autre emploi (soit public, soit non salarié, soit de type contrat aidé ou stage).

Graphique 1 - **Origine des nouveaux salariés à temps partiel**



Champ : salariés du secteur privé hors stages et contrat aidés. « Autre emploi » renvoie aux personnes qui n'entraient pas dans ce champ l'année précédente.

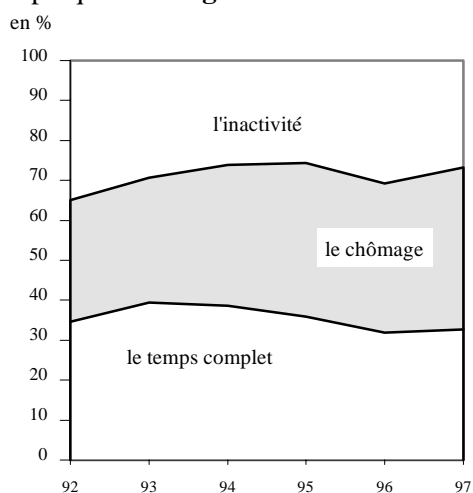
Source : enquêtes Emploi 1991 à 1997.

La distinction entre temps partiel subi et choisi permet d'affiner l'analyse. Les salariés à temps partiel choisi et subi ont en commun de conserver de plus en plus souvent leur régime horaire d'une année sur l'autre. C'est le cas des trois quarts des salariés qui ont opté pour le temps partiel et de quasiment les deux tiers de ceux qui souhaitent travailler davantage en 1997, soit dans les deux cas quatre points de plus qu'en 1992.

En revanche, l'origine des salariés entrant dans l'emploi à temps partiel diffère selon la nature subie/choisie du régime horaire. Les nouveaux salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage viennent proportionnellement de plus en plus du chômage et de moins en moins de l'emploi à temps plein, stable ou précaire³⁵ (graphique 2). Cette évolution aboutit en 1997 à faire du chômage la principale origine des nouveaux salariés à temps partiel contraint, reléguant au second rang l'emploi à temps plein, alors que l'inverse prévalait en 1992.

⁽³⁵⁾ L'emploi stable comprend les contrats à durée indéterminée. L'emploi précaire comprend les contrats à durée déterminée, l'intérim, les stages et les contrats aidés.

Graphique 2 - Origine des nouveaux salariés à temps partiel subi

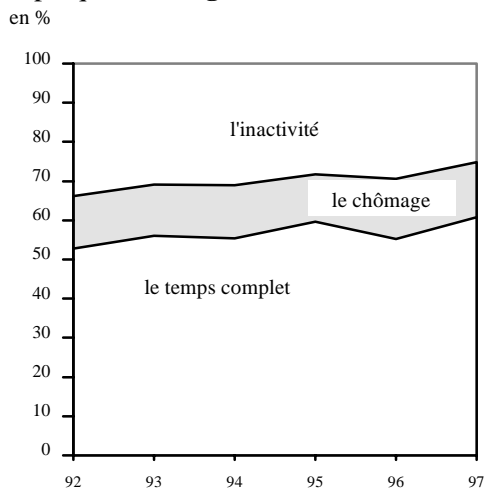


Champ : salariés du secteur privé hors stages et contrats aidés.

Source : enquêtes Emploi 1991 à 1997.

A l'opposé, les nouveaux salariés ayant choisi l'emploi à temps partiel proviennent majoritairement, et de plus en plus, de l'emploi à temps plein, stable pour 95 %, au point de représenter en 1997 les deux tiers des salariés dont le temps partiel résulte d'un choix, contre un peu plus de la moitié en 1992 (graphique 3). Ils proviennent de moins en moins souvent de l'inactivité (24,5 % en 1997, 32 % en 1992).

Graphique 3 - Origine des nouveaux salariés à temps partiel choisi



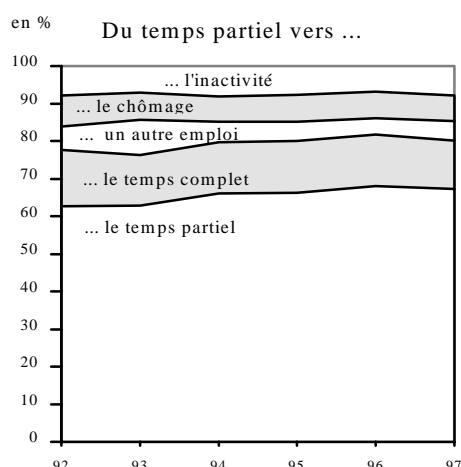
Champ : salariés du secteur privé hors stages et contrats aidés.

Source : enquêtes Emploi 1991 à 1997.

Les destinations des travailleurs à temps partiel

La majeure partie des salariés du secteur privé qui sont à temps partiel une année donnée le demeure l'année suivante. C'était le cas de 880 000 personnes en 1991, et de plus de 1,3 million en 1996. Au total, 67,3 % des salariés à temps partiel conservent leur régime horaire en 1997, contre 62,7 % en 1992 (graphique 4).

Graphique 4 - Flux en provenance de l'emploi à temps partiel



Champ : salariés du secteur privé hors stages et contrats aidés.

Source : enquêtes Emploi 1991 à 1997.

Parmi ceux qui changent de destination d'une année à l'autre, la majeure partie trouve un l'emploi à temps plein. Ces salariés sont de plus en plus nombreux en effectifs (212 000 en 1992, 255 000 en 1997), mais de moins en moins nombreux en pourcentage de l'ensemble des travailleurs à temps partiel (15 % des salariés à temps partiel de 1991 et 12,9 % parmi ceux de 1996).

Les salariés quittant le temps partiel pour se retrouver au chômage l'année suivante représentent également un effectif croissant (115 000 en 1992 contre 135 000 en 1997) et une part de plus en plus réduite dans l'ensemble des travailleurs à temps partiel (8,2 % parmi ceux de 1991, contre 6,8 % parmi ceux de 1996). Ceux qui deviennent inactifs sont aussi de plus en plus nombreux en effectif (ils étaient 105 000 en 1992 et 145 000 en 1997), mais leur poids dans l'ensemble reste stable autour de 7,5 %.

Le solde des origines et des destinations

Les effets sur l'emploi du développement du travail à temps partiel depuis 1992 doivent être étudiés en combinant les flux en provenance et à destination du travail à temps partiel. Plusieurs messages essentiels se dégagent de cette analyse menée dans le champ des salariés du secteur privé à partir des données de l'enquête Emploi.

Tout d'abord, les flux entre emploi à temps plein et à temps partiel s'équilibrent. En moyenne annuelle entre 1992 et 1996, 235 000 travailleurs à temps partiel étaient à temps complet l'année précédente et 232 000 travailleurs à temps partiel ne le sont plus l'année suivante. Le solde sur l'ensemble de la période 1992-1996 n'est donc que légèrement positif. Il représente un peu plus de 16 000 emplois, correspondant à une hausse de moins de deux points de pourcentage du temps partiel. La forte expansion du travail à temps partiel depuis 1992 en France n'est donc que très faiblement alimentée par les transitions entre temps plein et temps réduit.

Ensuite, les trois quarts de la progression du travail à temps partiel correspondent aux flux entre inactivité et travail à temps partiel. Chaque année entre 1992 et 1996, on dénombre en moyenne 167 000 travailleurs à temps partiel qui étaient inactifs l'année précédente et 120 500 travailleurs à temps partiel qui deviennent inactifs l'année suivante. Les flux entre

inactivité et travail à temps partiel contribuent ainsi chaque année à une augmentation de 46 500 travailleurs à temps partiel, soit une hausse cumulée de 232 500 du stock de travailleurs à temps partiel. L'expansion du travail à temps partiel depuis 1992 est donc nourrie essentiellement par les inactifs. Cela renvoie au rôle joué par le travail à temps partiel dans l'accès à l'emploi pour les jeunes et à l'effet d'appel qu'il exerce auprès des femmes inactives.

Enfin, un quart de l'expansion du travail à temps partiel correspond aux flux en provenance et à destination du chômage. En moyenne annuelle sur la période 1992-1996, 137 000 travailleurs à temps partiel étaient au chômage l'année précédente et 120 000 le deviennent l'année suivante. Les flux croisés entre chômage et temps partiel ont ainsi contribué à une augmentation du stock de travailleurs à temps partiel de plus de 85 000 personnes entre 1992 et 1996.

Les effets sur les disparités de revenus

Les effets sur les disparités de revenus du développement du travail à temps partiel ou plus généralement de toute réduction de la durée du travail constituent un sujet assez peu étudié. Une raison de cet état de fait réside probablement dans la complexité des mécanismes en jeu. Dans ce contexte, l'objet de cette section n'est pas de quantifier précisément ces effets, mais d'illustrer par l'exemple le fait que ces effets sont pour le moins ambigus, voire indéterminés.

Ils dépendent avant tout du champ d'observation qui peut être plus ou moins large : l'emploi salarié et les disparités salariales ; la population active et les disparités de revenus d'activité ; la population totale et les disparités de revenus disponibles, au niveau des individus puis des ménages. Ces différents points de vue méritent tous d'être abordés, dans la mesure où le temps partiel peut réduire les disparités dans l'un de ces champs mais les accroître dans un autre.

En effet, la création d'un emploi à temps partiel correspond au passage d'un individu, au sein d'une population donnée, d'un état (par exemple l'emploi à temps plein) vers un autre (l'emploi à temps partiel), passage associé à une variation de revenu. Schématiquement, les passages peuvent s'opérer entre quatre états : l'emploi à temps plein, l'emploi à temps partiel, le chômage et l'inactivité. Ils sont susceptibles de modifier les revenus de trois types de population : la population de départ, la population d'arrivée, et l'ensemble des deux populations. Deux éléments entrent en jeu : le signe et l'ampleur de la variation de revenu individuel, d'une part, la taille relative des populations dans l'état d'origine et l'état d'arrivée, d'autre part.

Au sein de l'emploi, les passages du temps plein vers le temps partiel réduisent la dispersion des salaires de la population occupée à temps plein, d'autant plus qu'ils concernent des travailleurs peu qualifiés qui tirent la distribution des salaires vers le bas. En revanche, ils augmentent la dispersion des salaires au sein de la population occupée à temps partiel, d'autant plus que la durée du travail et la rémunération horaire sont fortes (les travailleurs à temps plein passant à temps partiel tirent la distribution des salaires à temps partiel vers le haut). L'effet au sein de l'ensemble des salariés dépend du poids relatif de chacune d'elles. Comme les personnes à temps complet sont beaucoup plus nombreuses que celles à temps partiel dans la population active occupée, les transitions du temps plein vers le temps partiel accroissent les disparités salariales³⁶. Les flux de travailleurs du temps partiel vers le temps plein se traduisent par l'effet inverse : ils réduisent les disparités salariales au sein de la population à temps partiel, l'élève au sein de la population à temps plein et également au sein de l'ensemble des emplois.

L'expansion du travail à temps partiel s'est traduite par des flux globalement équilibrés entre emplois à temps complet et à temps réduit sur la période 1992-1997, comme il l'a été présenté dans la section précédente. Cet équilibre n'est toutefois pas nécessairement neutre en matière de dispersion salariale. Il ne l'est que dans le cas où les salaires des entrants sont les mêmes

⁽³⁶⁾ A mesure que le temps partiel se diffuse, l'impact sur la dispersion des salaires d'une augmentation du taux de temps partiel décroît mais reste positif. Dans la situation théorique où le temps partiel deviendrait majoritaire, un accroissement du taux de temps partiel resserre, à l'inverse, l'éventail des salaires. Puisque la taille de la population active occupée ne varie pas (les transitions ont lieu uniquement au sein de l'emploi), les effets du développement du temps partiel sur les inégalités de salaires sont les mêmes au sein de la population active qu'au sein de la population active occupée.

que ceux des sortants dans chaque état (temps partiel, temps complet). Les salariés qui passent du temps complet vers le temps partiel ont une rémunération supérieure à la médiane des salariés à temps partiel (tableau 1) : en 1996, leur salaire médian était, d'après l'enquête Emploi, en moyenne de 4 300 F ce qui les situe au septième décile de la distribution des salaires des travailleurs à temps partiel. En sens inverse, les salariés à temps partiel qui accèdent au temps complet ont une rémunération médiane de 5 600 F, ce qui les situe au deuxième décile de la distribution des salaires à temps complet.

Tableau 1 - **Salaires en fonction des transitions sur le marché du travail** (a)
moyenne/médiane en francs par mois

<i>Destination</i>	<i>Origine</i>	Temps complet	Temps partiel	Chômage	Inactivité
Temps partiel		5 300	4 000	3 200	2 700
		4 300	3 400	2 900	2 500
Temps complet		10 200	6 500		
		7 600	5 600		

(a) Ces revenus sont des estimations assez fragiles et ne sont données ici qu'à titre illustratif.

Lecture : les salariés du secteur privé à temps partiel qui étaient à temps complet l'année précédente perçoivent en moyenne un salaire de 5 300 F par mois, la médiane pour ce groupe étant de 4 300 F par mois.

Source des données : enquête Emploi, 1996.

Les flux sont en revanche nettement moins équilibrés vis-à-vis du chômage et de l'inactivité et c'est ici que l'effet le plus important du développement du travail à temps partiel sur les dispersions salariales va se produire.

Tout d'abord, un quart de l'augmentation des emplois à temps partiel sur la période 1992-1996 correspond aux flux entre chômage et emploi à temps partiel (cf. supra). Or, les salariés à temps partiel qui étaient au chômage l'année précédente ont une rémunération médiane de 2 900 F (tableau 1), les situant dans le quatrième décile de la distribution des salaires des travailleurs à temps partiel³⁷. La dispersion des salaires va donc s'accroître au sein de la population occupée à temps partiel, suite à l'arrivée de personnes auparavant au chômage dont les rémunérations sont faibles. Il en est de même au sein de la population active occupée mais l'effet au sein de l'ensemble de la population active est plutôt réducteur d'inégalités dans la mesure où les chômeurs qui occupent un emploi à temps partiel l'année suivante voient leur revenu se rapprocher du revenu médian.

Les trois quarts de l'expansion des emplois à temps partiel correspondent enfin aux flux entre inactivité et travail à temps partiel. Les salariés à temps partiel qui étaient inactifs l'année précédente ont en 1996 une rémunération médiane de 2 500 F, les situant au troisième décile de la distribution des salaires à temps partiel. Ces transitions étirent donc la distribution des salaires des travailleurs à temps partiel vers le bas (à nouveau du fait de durées du travail plus faibles pour ces personnes). Elles accroissent les disparités de salaire au sein de la population occupée à temps partiel et également au sein de l'ensemble de la population active occupée. Mais l'effet est inverse dans le champ plus vaste de la population en âge de travailler.

Au total, seuls les flux ayant pour origine l'inactivité et le chômage et pour destination le travail à temps partiel, produisent sans ambiguïté un effet d'accroissement des disparités

⁽³⁷⁾ Ce constat est lié à une durée du travail plus faible pour ces salariés : en 1995, les salariés à temps partiel dans le secteur privé, qui étaient au chômage en 1994 ou 1993, travaillent en moyenne deux heures de moins (21 heures) que l'ensemble des salariés à temps partiel (23 heures).

salariales. Mais ils produisent également sans ambiguïté un effet de réduction des disparités de revenus au sein de l'ensemble de la population. De plus, cette analyse est demeurée très comptable. Pour la mener jusqu'au bout, il faudrait connaître l'évolution de la situation de l'emploi qui se serait produite en l'absence de l'expansion du temps partiel. L'accroissement des disparités salariales au sein de l'emploi aurait été vraisemblablement moins important, mais on aurait connu également un chômage plus élevé qui correspond à davantage de disparités de revenus au sein de la population active. Enfin, cette analyse est statique, or l'accès au temps partiel peut par exemple n'être qu'une étape vers le temps plein dans un parcours professionnel, ce qui complique davantage cette analyse.

L'analyse, déjà complexe, le devient encore davantage lorsqu'on raisonne au niveau des ménages. Les effets d'une réduction du temps de travail sur la disparité des revenus dépendent non seulement de la variation du revenu de l'individu mais aussi de ses interactions avec le revenu du conjoint. Un exemple suffit pour comprendre la complexité des problèmes auxquels on est confronté. Si l'époux d'une femme inactive gagne le SMIC et que celle-ci accède à un emploi à temps partiel, il est probable que les disparités de revenu se réduisent au sein de l'ensemble des ménages. Si, à l'inverse, son époux bénéficie d'un salaire élevé, la même transition pour un même niveau de revenu de la conjointe produit l'effet inverse. En termes de disparités des revenus des ménages, les effets du développement du travail à temps partiel sont donc encore plus indéterminés.

Temps partiel et ralentissement de la productivité dans les années quatre-vingt-dix

La diffusion du travail à temps partiel en France s'est faite à un rythme irrégulier sur les quinze dernières années. L'expansion est assez continue jusqu'au milieu des années quatre-vingt avant d'effectuer une pause et de connaître une nette accélération à partir de 1992 (chapitre III). Or, de nombreuses études mettent en avant un fléchissement du rythme de croissance de la productivité du travail en France à partir de 1992-1993. Ce fléchissement s'explique-t-il par l'accélération de la diffusion du travail à temps partiel ?

Comme le précisait un précédent rapport du CSERC consacré aux inégalités d'emploi et de revenus dans les années quatre-vingt-dix (CSERC, 1996b), le recul des effectifs salariés dans les secteurs marchands aurait pu être plus important compte tenu de la faiblesse de l'activité économique à partir de 1993. Les effectifs salariés employés dans les secteurs marchands non agricoles seraient supérieurs d'environ 300 000 à 400 000 à ceux attendus au vu des évolutions passées. Le phénomène, propre à la France, est localisé essentiellement dans les secteurs non industriels et en particulier dans les services marchands.

Cette évolution singulière demeure largement inexplicée. Dans les études disponibles, l'ampleur de l'inexpliqué dépend notamment de la spécification de l'emploi (en effectifs ou en heures travaillées), de la prise en compte ou non du coût du travail, de la nature des indicateurs utilisés pour mesurer la durée du travail, ou encore de l'hypothèse retenue pour l'évolution tendancielle de la productivité (gains supposés constants ou plus ou moins décroissants). Mais quelle que soit l'approche retenue, une part importante d'inexpliqué demeure.

Un impact sensible sur la productivité horaire

Les études disponibles utilisent des estimations où l'emploi est expliqué par l'évolution de la production, de la productivité tendancielle et de la durée du travail. Or, sur les quinze dernières années, les variations de la durée du travail renvoient essentiellement au développement du travail à temps partiel. Ces études permettent donc de mesurer l'effet du développement du travail à temps partiel sur l'emploi. Chouvel (1996) et d'Escrivan (1997) mettent ainsi en avant les effets de la forte expansion du temps partiel depuis 1992, expansion qui aurait accru les effectifs occupés sans réellement affecter le nombre d'heures travaillées, par un effet mécanique de partage du travail. Suivant cet effet, la diffusion du travail à temps partiel laisserait inchangée la productivité horaire du travail et diminuerait la productivité par tête : plus que d'un enrichissement de la croissance en emplois, il conviendrait de parler d'un enrichissement de la croissance en effectifs. Dans ces études, l'effet de la diffusion du travail à temps partiel correspond donc à celui qui résulterait de l'application d'une règle de trois. Les effets du temps partiel sur la productivité horaire ne sont pas considérés explicitement.

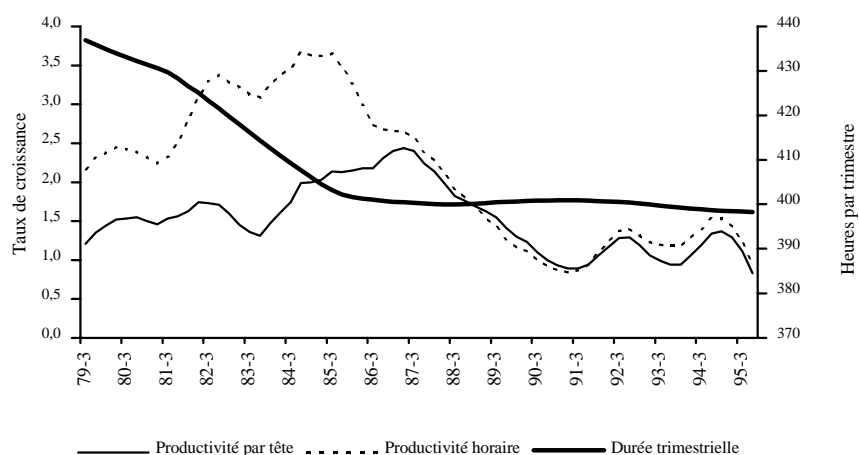
C'est la raison pour laquelle Duchêne, Forgeot et Jacquot (1997) rejettent cette explication. Ils montrent que la prise en compte des mouvements de la durée du travail ne modifie pas l'évolution inexplicée de l'emploi : « la productivité par tête serait relativement indépendante de la durée du travail ». Il n'y a donc pas d'effet de partage puisqu'une baisse de la durée du travail augmente la productivité horaire suffisamment pour laisser inchangée la productivité par tête. Ces auteurs rejettent également l'explication mettant en jeu la faiblesse

de la progression du coût du travail, au travers notamment des effets des allègements de charges sur les bas salaires. L'impact des réallocations sectorielles de main-d'oeuvre, les éventuelles substitutions entre capital et travail ou entre travail qualifié et non qualifié, ainsi que les effets des mesures pour l'emploi ne permettraient pas davantage de rendre compte du ralentissement récent de la productivité. Finalement, aucune explication concurrente à celle par le temps partiel ne paraît, pour ces auteurs, résister à l'épreuve des données.

Dans l'étude de L'Horty et Rault (1997), le constat de Duchêne, Forgeot et Jacquot (1997) est confirmé au niveau de l'ensemble des secteurs marchands non agricoles : l'effet mécanique de partage du travail est très atténué. Mais cela n'est plus vrai au niveau de l'industrie ou des services considérés isolément. Dans l'industrie, la baisse de la durée réduit autant la productivité par tête qu'elle augmente la productivité horaire : il y a enrichissement de la croissance en effectifs mais appauvrissement en heures travaillées. Ce résultat est conforme aux hypothèses traditionnelles des modélisateurs (Cette et Taddei, 1997). Dans les services, où se concentre l'inexpliqué, la hausse de la productivité horaire est nettement plus forte. Ce sont donc dans les services, qui réunissent l'essentiel du travail à temps partiel, qu'une baisse de la durée produit le plus d'effets sur l'efficacité du facteur travail.

Pour illustrer ces questions, on a superposé dans le graphique suivant l'évolution de la durée du travail et celle des productivités horaire et par tête dans les secteurs non industriels (essentiellement composés des services). Les données sont des moyennes mobiles sur quatre ans et la productivité est exprimée en glissement annuel. Chaque point du graphique correspond donc à la situation moyenne des quatre années précédentes. Depuis le milieu des années quatre-vingt, l'évolution de la durée du travail correspond entièrement à la diffusion du travail à temps partiel (chapitre II). C'est cette diffusion qui, en s'accélégrant, explique le fléchissement de la durée en fin de période. L'écart entre les deux mesures de la productivité correspond comptablement au taux de croissance de la durée du travail. Il est donc tout à fait normal de constater que la productivité horaire croît plus vite que la productivité par tête lorsque la durée diminue (avant le milieu des années quatre-vingt et après 1992). En revanche, il l'est moins de constater que la productivité horaire s'accélère dès que la durée diminue et qu'elle décélère dès qu'elle est stable. Ce profil est pleinement compatible avec un effet positif de la baisse de la durée sur la productivité horaire.

Durée du travail et productivité dans les secteurs non industriels



Source : INSEE.

Tous ces résultats restent néanmoins fragiles, du fait en particulier de l'incertitude sur les données utilisées. Les données de durée du travail dans les services issues de la comptabilité trimestrielle ne prennent en compte que le temps partiel de l'enquête emploi (sans information trimestrielle comme celles de l'enquête ACEMO), et ne considèrent donc pas les fluctuations conjoncturelles de cette durée. En outre, le raisonnement sur des branches non industrielles pose le problème de l'intérim qui est recensé dans les services alors que l'essentiel des emplois d'intérim s'exerce dans l'industrie ou dans le bâtiment. Enfin se pose toujours la question d'une équation excluant les non-salariés de l'analyse dans des secteurs où la part des non-salariés dans l'emploi ne peut être réduite à une tendance temporelle.

Au-delà de ces problèmes de données, si la diffusion du travail à temps partiel élève les gains de productivité horaires au point de laisser inchangée la productivité par tête, on comprend mal pourquoi les secteurs non industriels enregistrent un ralentissement inattendu de la productivité par tête depuis 1992 alors que la durée du travail a été réduite avec une diffusion accélérée du temps partiel. Il est donc nécessaire d'envisager d'autres explications.

D'autres explications de l'enrichissement de la croissance en emploi

Afin de tenter de concilier ces différents faits, quatre explications peuvent être avancées. Les deux premières posent le problème de la mesure de la productivité tendancielle. Les deux suivantes mettent en avant la chronologie des différents effets à l'oeuvre. En l'état des travaux existants, chacune de ces explications est crédible mais aucune n'est encore pleinement convaincante.

Tout d'abord, on peut revenir sur le constat même d'une réduction des gains tendanciels de productivité par tête sur la période récente. Si la réduction de la durée du travail exerce une pression à la hausse sur la productivité horaire et par tête, il est possible que la productivité tendancielle soit surestimée en fin de période. Toutes les estimations disponibles commencent en 1976 et débutent donc par six ou sept ans de forte baisse de la durée du travail. Lorsque la cible tendancielle de productivité par tête est estimée sur l'ensemble de la période, il est donc logique de constater un déficit de productivité en fin de période, où la durée diminue nettement moins. Le problème posé par cette première explication est que le décrochage de la productivité tendancielle n'intervient qu'après 1992, alors qu'il aurait pu intervenir dès le début des années quatre-vingt lorsque la baisse de la durée du travail s'est interrompue. Il se peut cependant qu'il y ait des problèmes de délais d'ajustement ou que d'autres facteurs soient intervenus et aient masqué cet effet (mais lesquels ?).

Une deuxième explication met en question le partage entre les dimensions de long terme et de court terme des gains de productivité. Ce partage entre cycle de productivité et productivité tendancielle est en pratique délicat à effectuer. Il se peut que des transformations aient affecté le cycle de productivité et aient ainsi perturbé l'évaluation de la productivité tendancielle en fin de période. Ce serait le cas si l'emploi s'était ajusté plus rapidement aux inflexions de la croissance du fait de la flexibilité accrue du marché du travail. Les estimations récursives menées par Brondel, Chaney et Destival (1994) plaident dans ce sens. Il est utile de noter ici que l'accélération du travail à temps partiel peut être en cause, mais davantage dans ses effets sur les relations entre croissance et emploi à court terme qu'à long terme.

Ces deux premières explications, qui insistent sur les problèmes de mesure de la productivité tendancielle, laissent à penser, si elles étaient l'une ou l'autre confirmées, que le ralentissement contemporain de la productivité ne serait en réalité que transitoire (voire fictif). Dans les deux autres explications, ce ralentissement est au contraire durable. Elles ont comme

point de départ la prise en compte de la chronologie des différents effets sur l'emploi d'une réduction du temps de travail et plus particulièrement de la diffusion du travail à temps partiel. L'effet le plus immédiat est l'effet de partage du travail qui diminue la productivité par tête. Le deuxième effet qui intervient est celui sur la productivité horaire qui atténue, voire annule le premier effet. Le dernier effet met en jeu l'ensemble des relais d'offre et le bouclage macro-économique (baisse des prix, hausse de l'activité, substitution capital travail, création d'emploi ...). Il joue, comme le premier, dans le sens d'une baisse de la productivité par tête. Comme toutes les estimations disponibles sont des estimations de long terme, elles n'indiquent pas la chronologie de ces différents effets. Or celle-ci peut permettre de réconcilier les différents faits.

Il se peut tout d'abord que l'impact sur la productivité horaire soit long à se manifester et que seul l'effet de partage du travail soit opérant à court terme. Il se peut également que les effets d'offre se produisent rapidement. Avec des estimations multivariées, qui prennent en compte les interdépendances entre variables, réduction de la durée du travail et accroissement de l'emploi vont en effet de pair (L'Horty et Rault, 1997). Le relais passe par l'offre : comme la baisse de la durée élève la productivité horaire, elle réduit le coût salarial unitaire, ce qui est favorable à l'emploi si les facteurs sont assez substituables, les prix suffisamment flexibles et la demande suffisamment sensible à leurs variations. L'étude de Laffargue et L'Horty (1997) proposait une conclusion analogue : lorsqu'on prend en compte à la fois la formation des salaires et la demande de travail, la baisse de la durée élève l'emploi mais laisse plutôt inchangées les heures travaillées. On retrouverait donc, par une voie indirecte prenant en compte des éléments de bouclages macro-économiques dans une logique d'offre, l'effet de partage initial.

Durée du travail, croissance et emploi

Jean-Luc Gaffard

Avertissement

Monsieur Jean-Luc Gaffard a souhaité préciser dans la contribution personnelle qui suit, l'articulation des liens entre durée du travail, croissance et emploi. Cette analyse complète, en leur donnant une pondération différente, les éléments fournis au débat sur les enjeux en termes d'emploi de la réduction du temps de travail.

* *
*

La baisse générale de la durée du travail et les différentes formes d'aménagement du temps de travail ont été envisagées, dans ce rapport, sous leurs multiples aspects dans le but d'établir leur impact sur l'emploi et le chômage. La présente note a pour objet d'apporter un complément analytique au rapport et, plus précisément d'aider à comprendre l'ordre de déroulement des événements entraînés par de tels changements en privilégiant le fait qu'ils sont difficilement envisageables en dehors d'une transformation assez profonde des conditions de production.

Ainsi que cela a été souligné dans le rapport, les simulations effectuées à l'aide de quelques grands modèles macroéconomiques dans le but de quantifier en termes de nombre d'emplois créés (ou détruits) l'impact des mesures projetées, sous différentes hypothèses alternatives en matière de variation de la productivité et des salaires, ne sauraient avoir de valeur démonstrative, dans un sens ou dans l'autre. Du moins tant que l'un ou l'autre des ensembles d'hypothèses évoqués n'aura pas été validé. En revanche, il est possible et nécessaire de procéder à une investigation analytique en partant de quelques grands faits stylisés. Ces derniers doivent permettre de mettre en évidence certaines relations et tendances qui structurent l'évolution à court et à long termes et servir de base à des intuitions analytiques qui, à défaut d'aboutir à une quantification, contribueront à établir des prédictions qualitatives.

L'idée directrice, qui sera développée, est que la baisse de la durée du travail -choisie ou imposée- équivaut à un choc technologique. Elle implique, en effet, un changement des conditions de production, et par suite elle transforme les conditions de la croissance des entreprises et de l'économie comme le ferait n'importe quel choc d'offre. C'est ce changement et cette transformation qu'il importe de bien reconnaître dans l'analyse des effets tant micro que macroéconomiques de la baisse de la durée du travail. C'est ce changement et cette transformation qui sont au coeur de la relation à l'emploi et au chômage.

Les faits stylisés

Les mesures visant à réduire la durée du travail dans le but de diminuer le taux de chômage doivent, en effet, être appréciées, en premier lieu, au regard de certaines données issues de l'observation statistique élémentaire et de comparaisons internationales. Quelques faits majeurs doivent ici être soulignés. L'interruption de tendance en matière de baisse de la durée hebdomadaire et annuelle du travail est allée de pair avec l'affaiblissement de la croissance du produit et de la productivité. Les réductions de la durée du travail néanmoins observées, qui sont passées par différents canaux, mais surtout par une réduction des taux d'activité (par une réduction de la durée de la vie active) n'ont en rien entravé la hausse du taux de chômage. Les pays qui ont réussi à réduire leur taux de chômage sont aussi, souvent, ceux qui ont enregistré les durées annuelles de travail et les taux d'activité les plus élevés.

Cela semble indiquer qu'il n'y aura pas de reprise de la tendance séculaire à la baisse de la durée du travail sans une reprise durable de la croissance du produit et de la productivité. La raison en est simple : la baisse de la durée du travail loin d'être la cause d'une hausse de l'emploi, constitue, *conjointement* avec elle et avec la hausse des salaires réels, le résultat à long terme de la croissance du produit et de la productivité. En d'autres termes, la baisse de la durée du travail et la baisse du taux de chômage ne peuvent être, sur le long terme, que le résultat de la création de richesses que mesurent les gains de productivité. En outre, à court terme, il est vraisemblable qu'une reprise significative de la croissance se traduira par un accroissement de la durée du travail sous une forme ou sous une autre, allongement de la durée annuelle du travail, allongement de la durée de la vie active, avant même que de permettre une baisse du taux de chômage.

Ces intuitions nées de l'observation doivent et peuvent être validées par l'analyse que l'on peut faire des effets microéconomiques et macroéconomiques de la baisse de la durée du travail quand ceux-ci sont appréciés comme étant ceux d'un choc d'offre.

Les effets micro-économiques

En cette matière, l'accent est généralement mis sur l'évolution instantanée de la productivité des facteurs et sur le degré de compensation salariale. Sans vouloir négliger ces aspects qui relèvent du court terme dans la mesure où les analyses sont conduites à capacité de production inchangée, il importe de souligner avant tout l'existence d'effets qui relèvent, analytiquement, du long terme et qui peuvent être qualifiés de structurels.

L'organisation de la production et le temps de travail

La production de biens ou de services est obtenue à partir de deux catégories de facteurs : les uns sont des flux dans le sens où ce sont des facteurs qui, en quelque sorte, sont détruits dans le courant du processus de production (dans le langage de la comptabilité nationale ce sont les consommations intermédiaires) ; les autres constituent ce que l'on peut appeler des fonds de services dans la mesure où ils rendent les mêmes services dans des processus de production successifs : ces facteurs sont essentiellement les biens d'équipement et les ressources humaines. Le propre de ces facteurs est que leur contribution à la production tient avant tout à leur dimension qualitative : les caractéristiques techniques pour les biens d'équipement, les compétences pour la main-d'oeuvre. Cela a une double conséquence : une complémentarité assez forte existe entre ces facteurs ; et seuls des changements de faible ampleur peuvent affecter les uns sans affecter les autres. En particulier, il n'y a pas de modifications importantes des quantités utilisées de l'un de ces facteurs qui puissent se produire sans impliquer des changements qualitatifs les affectant tous. En d'autres termes, il n'y a pas de réelle substitution possible entre ces facteurs qui se ramène à une substitution instantanée entre des quantités.

Dans ce contexte, la question de la durée et de l'organisation du travail au niveau microéconomique prend un relief particulier. En effet, un processus de production élémentaire peut être représenté comme suit :

$$Q = \delta F(K, H), \delta = nd$$

où Q est la production, K les équipements, H les ressources humaines, δ la durée d'utilisation (journalière, hebdomadaire ou autre) du processus de production, n le nombre d'équipes et d la durée (journalière, hebdomadaire ou autre) du travail. La fonction F désigne ici un type de processus de production et un seul ; les facteurs concernés sont complémentaires et organisés de telle sorte à ne pas être sous-utilisés, compte tenu des contraintes proprement techniques. Il n'y a pas de substitution de facteurs possible à court terme, sinon dans des limites très étroites, et à long terme une telle substitution passe par des changements qualitatifs et la mise en oeuvre de processus de production nouveaux.

Des variations de la durée du travail et des réorganisations du travail peuvent théoriquement permettre des changements strictement quantitatifs du montant de la production ou du niveau de l'emploi. Par exemple, en passant de $n=1$ et $d=1/3$ à $n=1$ et $d=2/3$, la production augmente de 100 % du fait d'une augmentation de la durée du travail qui est, elle-même de 100 %. En passant, maintenant, de $n=1$ à $n=3$ et de $d=2/3$ à $d=1/3$, la production augmente de 50 %, de même que le nombre des heures travaillées, la durée du travail est diminuée de moitié et le nombre d'emplois est multiplié par trois. Mais ces changements, quand ils ont été observés dans le passé, ont été le fruit de modifications qualitatives de grande ampleur qui ont exigé des investissements et pris du temps.

Une telle représentation éclaire bien les problèmes de durée du travail d'un point de vue technique et organisationnel. Il est possible de mieux utiliser un processus de production quelconque et d'accroître le degré d'utilisation des équipements en augmentant la durée du travail et, d'ailleurs, la croissance aux débuts de l'ère industrielle doit beaucoup, comme l'a souligné Marx, à l'allongement de la durée de la journée de travail : le travail était, alors, largement une ressource générique. Les caractéristiques techniques de la production peuvent être telles que des réorganisations en équipes sur une ou plusieurs journées permettent d'aboutir au même résultat. Elles peuvent même permettre d'obtenir, simultanément, une augmentation de la durée d'utilisation du processus de production (i.e. des équipements) et une baisse de la durée individuelle du travail.

Toutefois, ce qui a été dit quant à la nature essentiellement qualitative des facteurs de fonds conduit à considérer que les possibilités ouvertes par des variations purement quantitatives du facteur travail sont forcément limitées. Elles le sont d'autant plus que le travail est devenu une ressource spécifique essentiellement caractérisée par sa dimension de capital humain. Les grands changements observés dans la durée individuelle du travail ont été le résultat de bouleversements institutionnels, organisationnels et technologiques de grande ampleur. Dans le monde moderne, la rapidité des innovations impose aux entreprises d'être plus attentives aux aspects qualitatifs de la production et, en particulier, à la question des compétences de la main-d'oeuvre, qu'à la dimension purement quantitative de celle-ci. Cela veut dire que la difficulté majeure à laquelle les entreprises sont confrontées réside dans les modes de gestion des changements qualitatifs qui impliquent, non de substituer des quantités de facteurs entre eux, mais d'introduire de nouveaux processus à la place des anciens.

Qu'en est-il, alors, de la question de la durée du travail et de celle de l'aménagement du temps de travail ? Du point de vue technique et organisationnel la durée du travail doit être déterminée en relation avec les caractéristiques techniques des processus de production qui, compte tenu de l'importance des phénomènes de différenciation des produits (et des services), deviennent de plus en plus spécifiques aux entreprises elles-mêmes. Elle doit, en outre, être déterminée de telle sorte que soient respectées des normes sociales qui incluent aussi bien les aspects liés à la santé, que les préférences exprimées par les travailleurs en matière d'organisation du travail et d'arbitrage entre le travail et les loisirs. Dans ce contexte, une législation sur la durée du travail s'appliquant indistinctement à toutes les entreprises, pose problème dès lors qu'elle se situe sur un terrain purement quantitatif. Si la durée légale est supérieure aux durées négociées, il n'y a évidemment pas de difficultés particulières. L'existence de durées négociées inférieures à la durée légale, dans telle ou telle entreprise, ne saurait justifier, par ailleurs, d'imposer des contraintes quantitatives rigides à l'ensemble des entreprises. Des remarques similaires peuvent être faites à propos de la revendication avancée par des entreprises de pouvoir introduire des formes de flexibilité du travail qui relèveraient d'ajustements purement quantitatifs : pareille introduction ne saurait tenir lieu de stratégie industrielle. Ces formes de flexibilité peuvent, certes, s'inscrire dans les limites que fixent les caractéristiques techniques d'une production donnée, auquel cas leur introduction ne soulève aucune difficulté, sous réserve de respecter les normes générales édictées par le législateur. Mais si elles sont uniquement destinées à faire porter l'ajustement sur le coût du travail, elles ne participent pas d'une gestion cohérente du processus de production, sauf à être le prélude d'un arrêt de l'activité.

Une baisse de la durée du travail qui excède les limites fixées par un processus de production particulier, que cette baisse soit imposée de l'extérieur ou librement choisie, implique la mise

en oeuvre d'un nouveau processus de production, c'est-à-dire, la mise en oeuvre de facteurs de fond qualitativement différents, qu'il s'agisse des biens d'équipement ou des compétences requises. Des investissements supplémentaires matériels et immatériels (de formation notamment) sont donc nécessaires, et doivent être mis en oeuvre préalablement à l'obtention des gains de productivité attendus de l'opération. D'un point de vue technique et organisationnel, ce qu'il est important de souligner, c'est qu'il y a, inévitablement, une désynchronisation partielle des différents stades de la production (entre l'amont et l'aval) : il faut construire la nouvelle capacité avant de pouvoir l'utiliser. Cela a un effet, certes temporaire (si aucune difficulté d'ordre économique ne surgit), qui est de réduire l'efficacité productive. Cet état de fait doit être, évidemment, pris en considération quand la décision d'aménager le temps de travail est prise. En bref, il en est de l'aménagement du temps de travail comme de tout changement technique : les gains à en attendre ne sont pas instantanés, et il existe même une période caractérisée par une diminution relative des performances techniques et économiques toutes choses égales par ailleurs.

La baisse de la durée du travail équivaut à un changement technique

Concrètement, une baisse de la durée du travail va entraîner, dans un nombre important d'entreprises, une redéfinition de l'organisation du travail dont les effets au cours du temps sont tout à fait analogues à ceux d'un changement technique. Cette réorganisation requiert de mettre en oeuvre des investissements matériels et immatériels supplémentaires et, donc, de disposer de ressources nouvelles : des ressources financières pour couvrir les coûts de ces investissements et l'alourdissement vraisemblable des coûts salariaux ; des ressources humaines qui répondent à des exigences particulières de qualification. Il est inévitable que ces ressources ne seront pas disponibles immédiatement et que des goulots d'étranglement apparaîtront. Des investissements nécessaires ne pourront pas être financés, des embauches à certains niveaux de qualification ne pourront pas être effectuées. Il va en résulter une diminution de la croissance de l'investissement en capacité et, ultérieurement, une diminution de la croissance du produit final des entreprises concernées par rapport à ce qui serait arrivé en l'absence de baisse de la durée du travail, et ce indépendamment des conditions de concurrence qui prévalent sur les marchés concernés (c'est-à-dire sans prendre ici en considération les conséquences d'une perte de compétitivité-prix des entreprises concernées).

Ce genre d'effet est le résultat de défauts de coordination qui peuvent découler des ruptures intervenues dans la structure temporelle de la capacité productive, c'est-à-dire entre le flux des ressources engendrées par la production courante et le flux des ressources exigé par l'investissement. Un tel effet peut être contrarié de deux manières intrinsèquement liées l'une à l'autre. D'une part, des mesures de soutien financier peuvent être mises en place qui, en allégeant les charges salariales pesant sur les entreprises, rendent possible la réalisation des investissements requis. D'autre part, dans un contexte où une phase de libre négociation doit précéder le moment où sera imposé légalement une contrainte générale de limitation de la durée hebdomadaire du travail, les premières entreprises concernées, dont on peut penser que ce sont celles qui disposent préalablement des marges de manoeuvre nécessaires et qui ont intérêt à procéder à une réorganisation du travail, pourraient bénéficier d'un avantage temporel leur permettant de détourner à leur profit les moyens financiers et humains nécessaires. En conséquence, l'effet mentionné ne se manifesterait que dans les entreprises assujetties plus tardivement aux mesures de réduction de la durée du travail. Il pourrait, d'ailleurs, ne se manifester que de manière atténuée, dès lors que se seraient mis en place des mécanismes efficaces de mobilité et d'apprentissage de la main-d'oeuvre. Il reste qu'il serait quelque peu hasardeux de sous-estimer l'impact transitoire, aussi bien des contraintes de

ressources humaines liées à la faible mobilité instantanée géographique et professionnelle de la main-d'oeuvre, que des contraintes microéconomiques de financement. Ces contraintes et la manière dont elles sont gérées risquent, en effet, de dominer le processus de l'évolution au risque d'engendrer des mécanismes macroéconomiques cumulatifs de diminution de l'emploi et de la productivité.

Les effets macro-économiques

La formation des salaires

Les changements dans l'organisation du travail ont des effets sur les conditions de formation des salaires. Ils s'accompagnent, en effet, d'un déplacement de la structure de la demande de travail au bénéfice des catégories les plus qualifiées. À tout le moins, si la demande de travail augmente suite à la baisse de la durée du travail, elle augmente pour toutes les qualifications y compris pour celles dont l'offre est limitée. Le cas le moins vraisemblable est celui d'un déplacement de la structure de la demande de travail au bénéfice des catégories de travailleurs les moins qualifiés, dont le taux de chômage est élevé. Dès lors, la demande de travail pour des qualifications relativement rares augmentant, il va s'ensuivre un accroissement du pouvoir de négociation des catégories correspondantes et une hausse de leurs salaires. Le goulot d'étranglement créé par cette relative rareté va induire une diminution relative de la demande de travail pour les autres qualifications et, éventuellement, une baisse de l'emploi et une baisse des salaires des catégories correspondantes. Au total, le risque existe d'une hausse temporaire du taux de chômage d'équilibre (c'est-à-dire du taux de chômage qui est déterminé comme résultat de mécanismes concurrentiels imparfaits de formation des prix et des salaires) et d'une aggravation des inégalités salariales. Ces phénomènes ne sont pas attribuables à la baisse de la durée du travail en tant que telle, mais aux difficultés inévitables de coordination temporelle que celle-ci implique.

Les risques évoqués peuvent paraître surestimés dans un contexte de chômage de masse, où de surcroît des postes peu qualifiés sont occupés par des travailleurs pouvant faire état de qualifications supérieures. Il sont bien réels pourtant, dans un contexte où le taux de vacance a augmenté en même temps que le taux de chômage et où le taux de chômage compatible avec la stabilité des prix est resté élevé. En outre, qu'ils se concrétisent ou non, ils témoignent de l'existence de mécanismes qui font que le travail disponible n'est pas une donnée mais constitue le fruit de comportements d'offre et de demande qui rendent le taux de chômage d'équilibre largement indépendant des heures de travail.

Choc d'offre, croissance et gestion macro-économique

L'identification de la baisse de la durée du travail en tant que choc d'offre conduit à poser la question de la stratégie de croissance. Non seulement, en effet, la baisse de la durée du travail, eu égard à la relative faiblesse des résultats attendus en termes d'emplois créés, dans le meilleur des scénarii, ne saurait dispenser de la mise en oeuvre d'une stratégie macroéconomique de croissance dans la perspective de résoudre la question du chômage, mais surtout elle s'inscrit elle-même *de facto* dans une stratégie de long terme dont il importe d'explicitier les tenants et les aboutissants.

La baisse de la durée du travail, parce qu'elle requiert des investissements de réorganisation, peut se traduire, au moins temporairement, par un alourdissement des coûts de construction des capacités productives et par l'apparition de contraintes de disponibilité de main-d'oeuvre qualifiée dont l'effet *global* est de diminuer la croissance de la capacité de production et celle du produit brut de l'économie. *Toutes choses égales par ailleurs* (c'est-à-dire sans qu'il y ait, par ailleurs, une reprise de la croissance ayant une origine exogène ou endogène), cela va s'accompagner, temporairement, d'une baisse globale des gains de productivité et d'une baisse de l'emploi.

Par ailleurs, la baisse, pour partie négociée, de la durée du travail va s'accompagner d'un assouplissement de certaines des règles qui régissent l'organisation du temps de travail. Cet assouplissement est parfois présenté comme devant concourir à un meilleur fonctionnement du marché du travail et, par suite, à créer les conditions d'une croissance plus forte sans inflation. Dans le contexte actuel, et pour autant que l'on puisse prévoir ce qui résultera des négociations et du comportement des employeurs, il semble que l'on aille vers un nouveau développement du temps partiel et des contrats à durée déterminée en contrepartie de la généralisation des 35 heures. Le risque existe, alors, que cette combinaison de mesures se traduise par une précarité accrue pour une partie grandissante des salariés, par une baisse des revenus salariaux. Loin de favoriser une reprise significative de la croissance, elle pourrait contribuer, *toutes choses égales par ailleurs*, à piéger l'économie dans un état de croissance faible. A cet égard, il paraît important de faire la distinction entre ce que peut signifier le développement du temps partiel dans une économie proche ou au contraire éloignée du plein emploi. Dans le premier cas, il traduit un nouveau comportement des offreurs de travail qui arbitrent en faveur du temps libre. Ce comportement ne déclenche pas un phénomène de revenu contraint et n'est pas censé modifier l'équilibre de croissance. Dans le deuxième cas, qui correspond au cas français actuel, le développement du temps partiel traduit une contrainte qui pèse sur certaines catégories d'offreurs et qui est à l'origine d'une contraction du revenu, nécessairement perturbatrice de l'équilibre de croissance.

La dégradation temporaire des conditions d'offre que peut entraîner la baisse de la durée du travail et les effets induits qu'elle peut avoir sur la formation des revenus imposent une vision globale du problème. Il est toujours possible de pallier le manque de ressources financières par une diminution des prélèvements sous forme d'allègement des charges salariales et/ou par un desserrement de la contrainte monétaire. Dans cette perspective, cependant, c'est bien l'ensemble de la gestion macroéconomique qui est en jeu avec, au bout du compte, la nécessité d'opérer des arbitrages entre les différents objectifs que l'on assigne à cette gestion.

La relation à l'emploi et au chômage

L'impact de la baisse de la durée du travail sur le taux de chômage dépend à n'en pas douter de la nature du chômage. Mais, pour qualifier celle-ci, il est réducteur de s'en tenir à la distinction entre deux états alternatifs : un état de chômage dit classique et un état de chômage dit keynésien.

Le chômage actuel a un caractère massif et témoigne d'une insuffisance de demande. Cette évidence n'implique pas pour autant que le taux de chômage compatible avec la stabilité des prix est très bas. Bien au contraire on peut faire le diagnostic que l'affaiblissement prolongé de l'investissement empêche une baisse significative de ce taux de chômage de référence. Il est, alors, vraisemblable qu'une relance de la demande de consommation se heurterait assez rapidement à une barrière inflationniste. En d'autres termes, si l'économie française s'est déplacée le long de ce qui peut apparaître comme une courbe de Phillips en expérimentant, au cours des dernières années, une hausse du taux de chômage dans un contexte d'inflation faible, cela ne signifie pas qu'elle peut effectuer le chemin inverse, c'est-à-dire obtenir une réduction forte du taux de chômage sans encourir de hausse significative du taux d'inflation. La raison de cette situation est que la source des difficultés n'est, ni un défaut *ponctuel* de rentabilité des entreprises, ni une insuffisance *ponctuelle* de la consommation finale, mais bien l'insuffisance *récurrente* de l'investissement productif, alors même que des restructurations industrielles étaient rendues nécessaires par l'irruption de nouvelles technologies, par l'ouverture de nouveaux marchés, par des changements institutionnels. Le chômage apparaît, alors, comme une réalité beaucoup plus complexe que celle que l'on peut appréhender au moyen des catégories de chômage classique et de chômage keynésien. Le chômage est le produit d'enchaînements de déséquilibres mettant en jeu, simultanément les conditions de l'offre et celles de la demande.

L'insuffisance récurrente des investissements productifs en réponse à des chocs d'offre successifs a, certes, fini par engendrer une insuffisance de la demande de consommation finale, mais elle a aussi abouti à établir le taux de croissance compatible avec la stabilité des prix à un niveau particulièrement bas. La conséquence est que la résorption du chômage ne peut pas résulter simplement d'une relance de la demande ou d'une baisse du coût du travail. Une relance de la demande ne sera efficace que si elle ne se fait pas au détriment de l'investissement, ce qui ne manquerait pas d'arriver si elle passait par une hausse des coûts salariaux. Une baisse des coûts salariaux ne sera efficace que si elle ne se traduit pas par une régression de la consommation qui ôterait toute crédibilité à la reprise de l'investissement.

Dans un tel contexte, la réduction de la durée du travail ne saurait être retenue comme un substitut à une relance de la demande, comme si le chômage était essentiellement de nature keynésienne. L'aspect dominant de la réduction du temps de travail est bien qu'il s'agit d'un choc d'offre qui vient amplifier le montant des investissements requis. Si tout se passe bien, c'est-à-dire, si les investissements de restructuration nécessaires sont réalisés par les entreprises, elle donnera lieu à une chute temporaire des gains de productivité (qui ne fait que traduire l'existence de coûts d'ajustement) suivie de leur augmentation permise par la mise en oeuvre de technologies plus efficaces (i.e. garantissant une meilleure utilisation des équipements). C'est cette augmentation qui rendra possible une diminution du taux de chômage. L'enjeu est, donc, d'empêcher que ne se manifestent, trop fortement, des contraintes de ressources financières et humaines. C'est pourquoi il est important qu'il n'y ait pas d'alourdissement des coûts de production. C'est pourquoi la relance des investissements,

y compris ceux associés à une réorganisation du travail ne sera effective qu'à la condition d'être accompagnée temporairement d'une intensification du travail et d'une augmentation de sa durée (à une échelle qui n'est évidemment pas la semaine) précisément pour lever les goulots d'étranglement en matière de main-d'oeuvre. Paradoxalement, une baisse durable de la durée du travail, gagée sur une reprise de la croissance, peut passer par une phase intermédiaire de hausse de cette même durée du travail. Ce type d'évolution n'est possible, à l'évidence, que si elle est, en quelque sorte pilotée par des négociations décentralisées qui ne portent pas sur l'aménagement du temps de travail, mais sur la place de celui-ci dans les stratégies de croissance des entreprises. La demande et l'offre de travail n'ont rien de mécanique et obéissent à des comportements dont il ne faut ignorer ni les contraintes, ni la complexité.

Pour résumer, la baisse de la durée du travail n'a de sens que si elle s'inscrit dans le contexte d'une stratégie de croissance des entreprises et de l'économie. Elle ne saurait tenir lieu d'une telle stratégie. Faute de s'insérer dans un dispositif plus large qui respecte, en outre, un certain nombre de contraintes temporelles, elle peut même constituer une entrave à une reprise de la croissance du produit, de la productivité et de l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

AFSA (C) et MARCHAND (O) (1990), "Durée du travail : uniformisation ou éclatement ?", *Economie et statistique*, n° 231, avril.

BAESA (M.P) (1996), "Réduction du temps de travail : Quels arbitrages pour les salariés ?", *INSEE première*, n° 490, octobre.

BISAULT (L) et alii (1996), "Le développement du travail à temps partiel" in *Données sociales 1996. La société française*, Paris, INSEE.

BLOCH-LONDON (C), LE CORRE (V) et DELORT (A) (1997), "La durée du travail en 1994", *Premières synthèses*, n° 97-07-27-3, DARES.

BLOCH-LONDON (C) et MARCHAND (O) (1990), "Les enjeux de la durée du travail", *Economie et statistique*, n° 231, avril.

BOISARD (P) (1994), "L'adaptation des horaires aux fluctuations de la demande", *Travail et emploi*, n° 59 2/94.

BOISARD (P) et CHARPENTIER (P) (1996), *Evaluation de la loi quinquennale : les dispositifs d'aménagement du temps de travail*, Paris, GIP mutations industrielles.

BONNET (X) et MAHFOUZ (S) (1996), "The influence of different specifications of wages prices spirals on the measure of the NAIRU : the case of France", *Document de travail de l'INSEE*, n° G9611, décembre.

BOULIN (J.Y) (1993), "Les politiques du temps de travail en France : la perte du sens" in *Le temps de travail*, Paris, Syros.

BREGIER (O) (1998), "1997 : Confirmation de la décrue du chômage partiel", *Premières informations*, n° 98-04-16-1, DARES.

BRONDEL (D), CHANEY (E) et DESTIVAL (V) (1994), "Le lien croissance-emploi dans le cycle actuel", *Note de conjoncture de l'INSEE*, décembre.

CABANES (P) (1996), "Rapport sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en introduction à la rencontre tripartite du 8 juillet 1996", *Liaisons sociales, Document*, n° 67/96, 16 juillet.

CAHUC (P) et D'AUTUME (A) (1997), "Réduction de la durée du travail : de la contrainte légale à la négociation", *Revue économique*, n° 3, mai.

CAHUC (P) et GRANIER (P) (1997), *La réduction du temps de travail, une solution pour l'emploi ?*, Paris, Economica.

CAHUC (P) et ZYLBERBERG (A) (1996), "La formation des salaires et les déterminants du chômage" in *Economie du travail*, Bruxelles, De Boeck Université.

CAPDEVILLE (J) et FAUGERES (A) (1998), "L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90", *Document d'études*, n° 18, janvier, DARES.

CAPDEVILLE (J), FAUGERES (A) et VILLALARD (J) (1998), "Les attitudes des Français sur le chômage et la politique de l'emploi dans les années 80 et 90", *Premières synthèses*, n° 98-03-13-1, DARES.

CARRE (J.J), DUBOIS (P) et MALINVAUD (E) (1972), *La croissance française. Un essai d'analyse économique causale de l'après-guerre*, Paris, Le Seuil.

CETTE (G) et TADDEI (D) (1997), *Réduire le temps de travail : de la théorie à la pratique*, Paris, Le Livre de poche.

CHOUVEL (F) (1996), "Analyse conjoncturelle des évolutions de l'emploi et des salaires", DARES, septembre.

CHARPENTIER (P) et GALTIER (B) (1996), *La préretraite progressive. Un dispositif au service de l'emploi et de l'entreprise*, Rapport pour la DRTEFP Rhône-Alpes, octobre.

CHATEAU (O) (1997), "Evolution de la durée du travail réellement accomplie", *note interne*, INSEE.

COLIN (C) (1997), "Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ?" *INSEE première*, n° 549, octobre.

COTIS (J.P), MEARY (R) et SOBCZAK (N) (1996), "Le chômage d'équilibre en France. Une évaluation", *Document de travail de la Direction de la Prévision*, n° 96-14.

CSERC (1996a), *L'allègement des charges sociales sur les bas salaires*, Paris, La Documentation Française.

CSERC (1996b), *Inégalités d'emploi et de revenu. Les années 90*, Paris, La Documentation française.

D'ESCRIVAN (G) (1997), "La croissance est-elle devenue plus riche en emploi ? Une analyse des évolutions récentes de la productivité du travail", *Document de travail du CSERC*, n° 97-01.

DARES, DP et INSEE (1997), *Bilan économique et social de la France : dossier préparatoire sur l'emploi, les salaires et le temps de travail*, Paris, La Documentation française.

DARES-Mission Analyse Economique, SEMEF-BDF, OFCE (1998), "L'impact macroéconomique d'une politique de réduction de la durée du travail. L'approche par les modèles macroéconomiques (Simulations à partir du modèle Mosaïque de l'OFCE et du modèle de la Banque de France)", *Document d'études*, n° 17, janvier.

DAUTY (F) et MORIN (M-L) (1992), "Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée", *Travail et emploi*, n° 52 2/92.

DENISON (E. F) (1962), *Why growth rates differ*, Washington, Brookings Institution.

DUCHENE (S), FORGEOT (G) et JACQUOT (A) (1997), "Les évolutions récentes de la productivité du travail", *Economie et statistique*, n° 301-302.

DUFLOS (C) (1997), "Les Français, le chômage et les mesures pour l'emploi au début 1997", *Premières synthèses*, n° 97-06-25-1, DARES.

ELBAUM (M) (1996), "La réduction du temps de travail : un avenir à quelles conditions ?", *Esprit*, n° 11, novembre.

FERMANIAN (J-D) (1997), "Evolution de la dispersion des durées individuelles de travail depuis vingt ans", *note interne*, INSEE.

FITOUSSI (J.P), CORNILLEAU (G), HEYER (E) et TIMBEAU (X) (1998), "Utopie pour l'emploi (suite)", *Lettre de l'OFCE*, n° 171, janvier.

FREYSSINET (J) (1997), *Le temps de travail en miettes, 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Paris, Les éditions de l'atelier.

FRIDENSON (P) (1992), "Le temps de travail, enjeu de luttes sociales", *Futuribles*, n° 165-166, mai-juin.

GALTIER (B) (1998), "Les salariés à temps partiel dans le secteur privé : diversité des emplois et des conditions de travail", *Document de travail du CSERC*, n° 98-03, février.

GUEGANO (Y) (1994), "Le temps de travail : un concept de plus en plus complexe (Durées hebdomadaires du travail et structures d'emploi au sein de la CEE)", *Economie et prévision*, n° 115.

HART (R.A) (1987), *Working time and unemployment*, London, Allen and Urwin.

JACKMAN (R) et LEROY (C) (1995), "Estimating the NAIRU : the case of France", *mimeo*, Banque de France.

JOURDAIN (C) (1998), "La reprise de l'interim au premier semestre 1997", *Premières synthèses*, n° 98-01-02-2, DARES.

LAFFARGUE (J-P) et L'HORTY (Y) (1997), "Emploi d'équilibre et formation des salaires : une étude sectorielle", *Economie et prévision*, n° 127.

L'HORTY (Y) et RAULT (C) (1997), "Substituabilité des hommes aux heures et ralentissement de la productivité", *Document de travail du CSERC*, n° 97-05.

L'HORTY (Y) et SOBCZACK (N) (1997), "Les déterminants du chômage d'équilibre : estimation d'un modèle WS-PS", *Economie et prévision*, n° 127.

L'HORTY (Y) et THIBAUT (F) (1997), "Le NAIRU en France : les insuffisances d'une courbe de Phillips", *Economie et prévision*, n° 127.

LALLEMENT (M) (1993), "L'organisation du temps de travail dans l'entreprise" in *Le temps de travail*, Paris, Syros.

LARREY (J) (1998), "Les effets sur l'emploi de la flexibilité du temps de travail", *Document de travail du CSERC*, n° 98-01.

LE CORRE (V) et DOISNEAU (L) (1998), "La réduction de la durée du travail dans le cadre de la loi de Robien. Bilan d'une année de conventions", *Premières synthèses*, n° 98-03-1, DARES.

MALINVAUD (E) (1973), "Une explication de l'évolution de la productivité horaire du travail", *Economie et statistique*, n° 48, septembre.

MARCHAND (O), RAULT (D) et TURPIN (E.) (1983), "Des 40 heures aux 39 heures : processus et réactions des entreprises", *Economie et statistique*, n° 154, avril.

MICHON (F) et RAMAUX (C) (1992), "CDD et interim : bilan d'une décennie", *Travail et emploi*, n° 52 2/92.

OCDE (1997), "La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale", *Document hors série*, n° 22.

PRUVOST (L) (1997), "L'évolution de l'intérim de 1995 à 1996", *Premières informations*, n° 97-05-22-1, DARES.

STERDYNIAK (H), LE BIHAN (H), COUR (P) et DELESSY (H) (1997), "Le taux de chômage d'équilibre, anciennes et nouvelles approches", *Revue de l'OFCE*, n° 60, janvier.

SUPIOT (A) (1995), "Temps de travail : Pour une concordance des temps", *Droit social*, n° 12, décembre.

TOLLET (J-Y) et GAVINI (C) (1994), "La durée du travail : construction et déconstruction d'une norme", *Droit social*, n° 4, avril.

DURÉES DU TRAVAIL

ET EMPLOIS

La loi sur la réduction du temps de travail introduit un profond changement dans l'organisation du travail. Sa mise en place va donner lieu à une phase intense de négociation dans les branches et les entreprises. Par les analyses qu'il présente dans ce rapport, le Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts entend, conformément à sa mission, contribuer à éclairer les choix que devront faire tous les partenaires, pouvoirs publics, organisations patronales et syndicales, chefs d'entreprise et salariés. En effet, si la réduction de la durée légale du travail est acquise, l'aménagement du temps de travail reste à construire. De cette construction dépendront ses effets sur l'emploi. La perspective des 35 heures pose également en des termes renouvelés la question du travail à temps partiel. Il convient donc de s'interroger tout particulièrement sur les relations qu'entretiendront dans les années à venir la réduction de la durée légale et le développement du travail à temps partiel.

Le rapport du Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts s'appuie sur les travaux des principales administrations concernées (Ministère de l'Emploi et de la solidarité, INSEE, Direction de la prévision) et sur les nombreuses études et recherches menées ces dernières années sur ce thème.