Longues durées de travail, temps flexibles, temps contraints. Les nouveaux enjeux du temps de travail

François MICHON *

Introduction

À l'heure où les politiques françaises reviennent sur leurs précédents choix de réduction du temps de travail, en dénoncent les effets négatifs sur la compétitivité et l'emploi, prônent une meilleure flexibilité et le desserrement des contraintes qu'engendrent les régulations du temps de travail, un retour en arrière s'impose, et un regard qui déborde les frontières de l'hexagone. Il s'agit de comprendre quels enjeux portent aujourd'hui les divers aspects du temps de travail : l'aménagement, la réduction, la flexibilisation des durées collectives hebdomadaires du travail, thèmes largement mobilisés par les débats récents sur les 35 heures ; mais aussi le recul des horaires collectifs et la diversification des temps individuels de travail, l'action sur toutes les dimensions de rythmes et de calendriers, sur l'année voire sur l'ensemble de la vie active.

L'époque n'est sans doute plus à la poursuite du mouvement séculaire de réduction des durées de travail et au maintien d'une organisation régulant soigneusement les horaires en alignant le temps de travail de chacun sur un modèle collectif unique. Elle est bien par contre à la contestation des normes collectives lentement mises en place au cours des siècles précédents, souvent au prix de luttes sociales très dures ; et à la diversification des temps individuels de travail. Mais, revers de la médaille loin d'être inoffensif, l'époque est aussi celle de l'intensification et de l'alourdissement des con-

* CNRS, MATISSE – Centre d'Economie de la Sorbonne (Université de Paris 1), chercheur associé à l'IRES. Francois.Michon@ires-fr.org

traintes qui pèsent sur le temps de travail. En France, l'aménagement – sous toutes ses formes – des temps de travail est apparu comme une contrepartie indispensable de leur réduction, afin de dégager les marges de productivité nécessaires au financement de cette réduction. Pourtant, l'aménagement des temps de travail a souvent obéi à des modalités qui sont loin d'impliquer une quelconque amélioration des conditions de travail : flexibilités non choisies, pressions temporelles accentuées, rythmes accélérés… Si aujourd'hui les 35 heures sont remises en cause, il est à craindre que les contraintes fortes qu'elles ont pu engendrer en contrepartie ne disparaissent pas, bien au contraire.

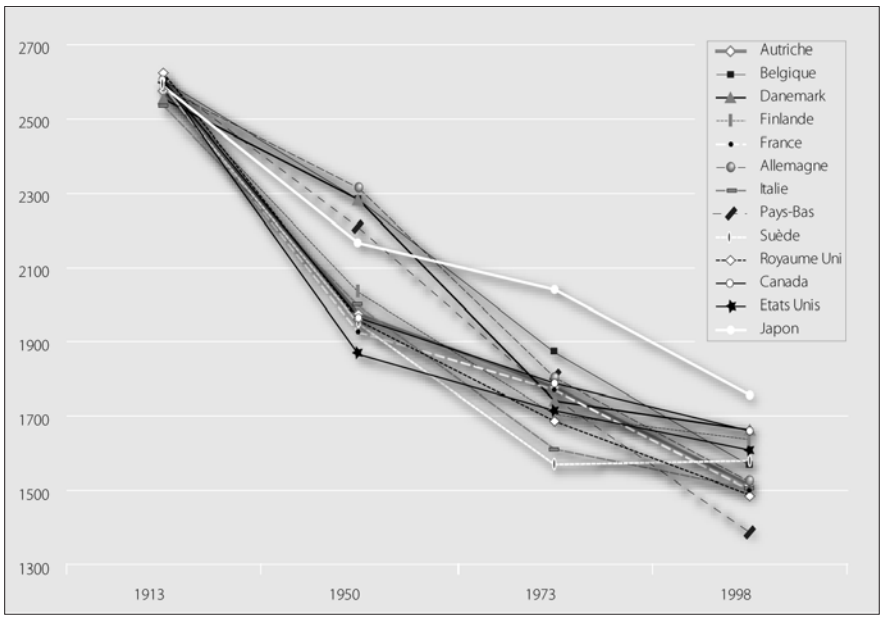
Ici, on retracera d'abord l'évolution de long terme des durées de travail dans les pays industrialisés. On cherchera ensuite à préciser les principaux enjeux qui ont caractérisé les trois dernières décennies, depuis le milieu des années 70 et principalement en Europe. Enfin, on rappellera comment les changements opérés approfondissent une vraie diversification des normes de temps de travail, ouvrent sans doute les choix offerts aux actifs, mais accentuent aussi les contraintes de temps pesant sur les emplois.

Les dynamiques de long terme de la durée du travail

Depuis le début du 20ème siècle la réduction du temps de travail est générale et de grande ampleur dans les pays industrialisés. Les estimations de durées annuelles du travail que propose Angus Maddison (2001) rappellent le chemin parcouru depuis le début du 20ème siècle : aux alentours de 2 600 heures annuelles par personne dans les années précédant la 1ère guerre mondiale, entre 1 400 et 1 800 heures aujourd'hui, selon le pays. Naturellement, les estimations restent approximatives, surtout celles des années très anciennes. La comparabilité des données nationales est très imparfaite. Mais en regard des niveaux actuels, la dynamique de long terme n'est pas contestable, les écarts et décalages entre pays très vraisemblables.

La France n'échappe pas au mouvement général de long terme. Elle a pourtant quelque peu marché à contre courant depuis la Seconde guerre mondiale, allongeant les durées de travail quand les autres pays les réduisaient et inversement. Il est vrai que la France se singularisait également par ses congés payés, qui contribuaient à réduire les durées annuelles de travail malgré les allongements de la durée hebdomadaire. Reprenant les premières et rares données européennes sur la question, le rapport préparatoire au Vème Plan (Commissariat général du Plan d'Equipement et de la Productivité, 1966) constatait que beaucoup de pays européens connaissaient depuis la guerre des durées hebdomadaires de travail stables ou en réduction. Il observait dans le même temps en France un léger accroissement des durées heb-

Graphique 1. Nombre d'heures annuelles travaillées par personne employée (temps complet + temps partiel)

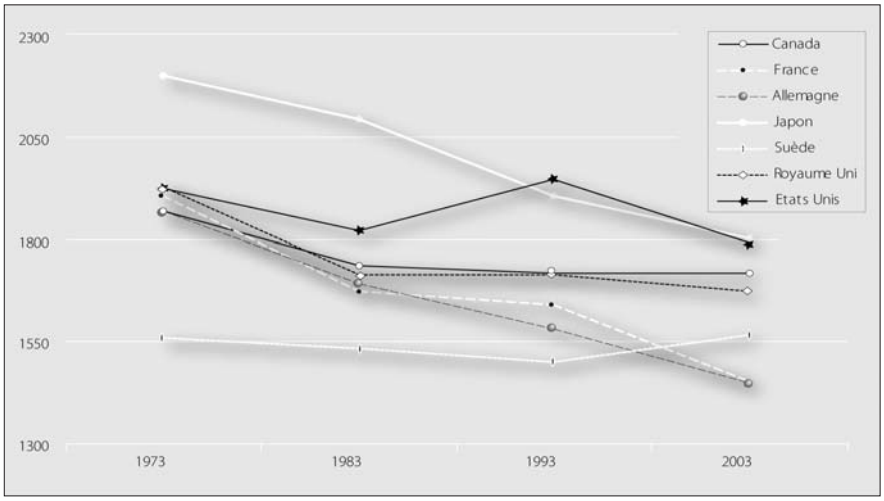


Source : Maddison (2001).

domadaires du travail. Il estimait que les durées annuelles du travail des industries manufacturières françaises étaient à peu près au même niveau qu'aux Pays-Bas ou en Italie mais supérieures d'environ 4 à 6 % de ce qu'elles étaient en Allemagne et en Belgique. En dépit des 40 heures décidées par le Front populaire, et grâce au système des heures supplémentaires mis en place peu après, l'économie française cherchait à répondre aux fortes pénuries de main-d'œuvre qui sévissaient, en allongeant les horaires.

La montée du chômage a complètement changé la donne. Aujourd'hui des différences importantes distinguent les pays industrialisés entre eux, y compris au sein de l'Union européenne. L'éventail des durées de travail est apparemment plus important qu'au début du siècle si l'on rapproche les données récentes aux estimations d'Angus Maddisson. La réduction du temps de travail s'est nettement ralentie, voire a disparu dans quelques pays parmi les plus notables : Etats-Unis, Canada, Royaume-Uni, sinon Suède, parvenue très tôt il est vrai à de faibles durées du travail. La plupart des pays européens pratiquaient des durées de travail sensiblement équivalentes à celles des Etats-Unis dans les années soixante dix. Leurs stratégies de réduction du temps de travail très actives dans les années 80 et 90 produisent un net effet de contraste. L'Europe d'un côté, le continent Nord-Américain et le Royaume-Uni de l'autre, ne suivent plus vraiment les mêmes trajectoires.

Graphique 2. Nombre moyen d'heures annuelles ouvrées par personne ayant un emploi (temps complet + temps partiel)



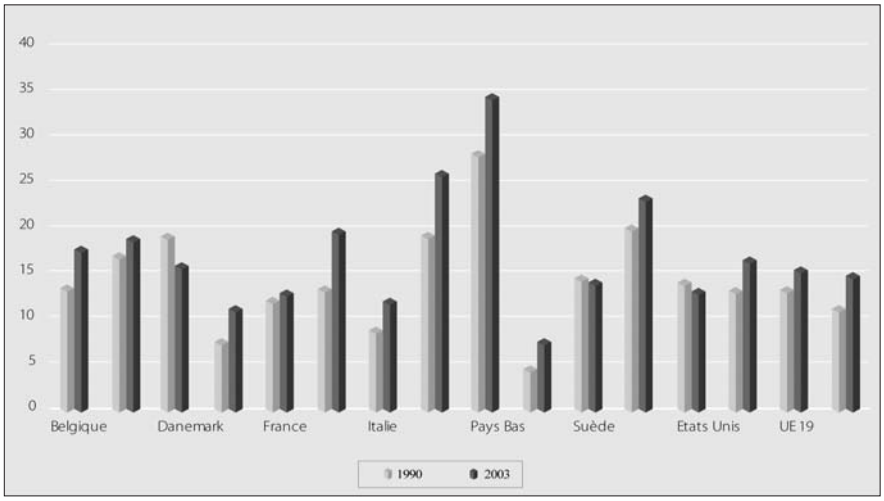
Source : OCDE 1996 et 2004.

Naturellement les données très globales cachent bon nombre de choses. Les durées annuelles du travail par personne employée citées ci dessus, outre qu'elles réfèrent à l'ensemble des salariés et des non salariés, tiennent compte des régimes de congés pour calculer les durées annuelles de travail. Les durées de congés sont très différentes d'un pays à l'autre, on vient de le mentionner pour le cas français [1] . Surtout, les données réfèrent à l'ensemble temps complet + temps partiel. Or dans le dernier quart du vingtième siècle, ce dernier a bénéficié d'une très rapide croissance. Cette croissance rend compte d'une part importante de la réduction du temps de travail observée sur cette période. Cette croissance est par ailleurs très inégale.

D'un pays à l'autre les niveaux de temps partiel atteints restent peu comparables et expliquent donc une bonne part des différences de durées annuelles du travail. De ce point de vue, en Europe, tout sépare les pays du Nord [2], dont les Pays-Bas, pays symbole de l'usage du temps partiel s'il en est, des pays du Sud, Espagne, Italie, Grèce, et même France. Ainsi, parmi

1. Le site québécois PolitiquesSociales.net rappelle par exemple que, encore aujourd'hui, les congés annuels sont habituellement fixés à deux semaines (10 jours) aux Etats Unis. Il observe que la pratique européenne va du double (Royaume-Uni) au triple (Allemagne, France). Bruyère et Chagny (2002) notent toutefois que les classements des pays, selon la durée hebdomadaire ou selon la durée annuelle du travail, sont à peu près identiques. En effet, de longues durées hebdomadaires de travail vont généralement de pair avec de courts congés annuels.
2. La Finlande constitue ici une exception notable.

Graphique 3. Proportion du travail à temps partiel dans l'emploi total (%)



Source : OCDE (2004).

les pays qui ont délibérément choisi d'encourager massivement le temps partiel, la réduction des heures annuelles de travail est dans certains cas en totalité imputable à son développement

La transformation des enjeux et des politiques depuis les années 70

Dans les années d'après guerre, la réduction des temps de travail était considérée comme une façon de mieux répartir les fruits de la croissance en en consacrant une part à l'amélioration des conditions de travail. Au milieu des années 70, les premiers chocs pétroliers annoncent aux pays industrialisés la fin de la prospérité économique et du plein emploi quasi garantis. La montée du chômage, les externalisations et délocalisations, la multiplication des modalités contractuelles atypiques, moins stables et/ou plus flexibles, font pression sur la relation d'emploi stable que des années de prospérité quasi continue avaient engendrée. Les enjeux économiques et sociaux attachés aux questions de temps de travail en ont été considérablement transformés. La réduction du temps de travail est devenue un objectif majeur des politiques d'emploi : réduire le temps de travail pour mieux le partager et créer ainsi de l'emploi. L'Union européenne et spécifiquement quelques pays en son sein, dont la France, ont fait figure de modèles pour les politiques de temps de travail. Aujourd'hui, les objectifs de partage du travail par

réduction des horaires collectifs sont presque abandonnés. Les politiques de développement du temps partiel ou du temps choisi restent cependant à l'ordre du jour. La stratégie européenne pour l'emploi met l'accent par exemple sur l'accroissement des taux d'emploi et l'amélioration de la qualité de l'emploi. A vrai dire, il ne s'agit plus de réduire le temps de travail, mais de travailler plus et mieux pour affronter les difficultés économiques.

L'aménagement et la réduction du temps de travail

Les modèles qu'ont proposés les pays européens en matière d'aménagement et réduction du temps de travail sont variés. Les Pays-Bas ont parié sur le développement du temps partiel. L'Allemagne, le Danemark, la France ont choisi de mettre en œuvre des aménagements et réductions des temps collectifs de travail. Le Danemark, la Suède, la Finlande, ont développé également des politiques de temps choisi.

Si l'on veut bien admettre qu'en réduisant les durées individuelles de travail, le temps partiel est une façon de favoriser l'emploi (deux mi-temps par exemple sur le même poste de travail), on peut dire que dans les années 70 et 80, deux véritables stratégies nationales de réduction du temps de travail ont été utilisées dans l'espoir de créer plus d'emploi (Bosch, Dawkins et Michon, 1994) : encourager les emplois à temps réduit c'est à dire donner la priorité aux horaires individuels à temps réduit (Royaume-Uni, Pays-Bas surtout) ; où réduire les horaires collectifs à temps plein (Allemagne, France). Par ailleurs, les stratégies de temps choisi (développement de la flexibilité du temps de travail moins pour satisfaire les besoins fluctuant des entreprises que pour faciliter les arbitrages entre les temps de travail et les contraintes des temps de vie) ont tenté de s'articuler avec plus ou moins de bonheur à l'une ou l'autre de ces stratégies. Elles ont surtout été préconisées à cette époque par les pays scandinaves.

a) Avec la réduction des horaires collectifs, l'objectif recherché est sans ambiguïté et de façon très directe le maintien ou la création d'emplois, la lutte contre le chômage. En France, en Allemagne, les débats ont été nombreux. On s'est longuement interrogé sur les effets emploi de ces réductions du temps de travail, sur les conditions de leur efficacité à cet égard [1]. Au cœur des débats, les coûts de la réduction du temps de travail. Ils en constituent bien sûr la variable clé. C'est une variable naturellement multidimen-

1. En France de nombreux travaux se sont efforcés d'évaluer les effets emploi des lois Aubry sur les 35 heures. Les évaluations s'étagent entre 300 000 et 500 000 emplois crées lors de la mise en place des 35heures, sans qu'il soit cependant possible de partager entre ce qui est directement imputable aux 35 heures, et ce qui résulte de la forte croissance économique dont bénéficiait l'économie française au tournant des années 90 et 2000. *Cf.* par exemple Rouilleault (2001), Husson (2001), ou encore Askenazy, Bloch London et Roger (2004).

sionnelle. Elle inclut les conditions salariales de cette réduction du temps de travail (quels en sont les effets sur la feuille de paye) mais aussi les possibilités qu'offrent les réaménagements du temps de travail pour compenser les coûts éventuels de la réduction par une plus grande efficacité du travail et de l'organisation. Elle inclut dont également les effets sur les rythmes de travail. Il y a enfin la réaction des salariés aux nouvelles conditions qui leur sont proposées. Réduire la journée ou la semaine de travail ou obtenir des jours de réduction du temps de travail, réduire le temps de travail à salaire maintenu ou à salaire proportionnellement réduit, à tâches identiques ou à tâches réorganisées, à rythmes de travail inchangés ou accrus, ce ne peut évidemment pas être indifférent (*cf.* Bosch, Dawkins, Michon, 1994 ; *cf.* également Bosch, Meulders, Michon, 1997).

b) On peut s'interroger sur la vraie nature d'une politique de réduction du temps de travail passant par le développement du temps partiel. L'incitation au temps partiel obéit souvent à d'autres préoccupations que la création d'emploi. Les pays qui ont choisi cette politique soulignent son intérêt pour mieux concilier les charges professionnelles et les contraintes familiales. Ils valorisent également son effet d'attraction vers l'emploi de personnes qui n'auraient pu travailler sans cela. Cela vise évidemment le cas des mères de famille. Ils inscrivent de fait cette politique dans une perspective de temps choisi. Le débat qui s'instaure alors porte sur la nature volontaire ou involontaire de ce temps partiel. C'est un débat sans fin. Pour ses partisans, le temps partiel offre des possibilités de conciliation entre travail professionnel et contraintes familiales. Pour ses détracteurs, c'est une façon d' indoloriser le sous emploi, de partager le chômage en quelque sorte. Un temps partiel déclaré volontaire l'est-il vraiment s'il n'existe d'autre choix de travail professionnel que celui-ci ? Le développement d'un temps involontairement partiel (non voulu par des actifs qui auraient préféré travailler des durées de travail plus longues, sinon à plein temps) constitue-t-il un réel partage de l'emploi ? Ne serait-il pas plus proche d'une forme de sous emploi ? Effectivement, lors des enquêtes de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail sur les préférences des Européens en matière de temps de travail (Bielinski, Bosch, Wagner, 2001), les personnes occupant un temps partiel court déclarent qu'elles préféreraient travailler plus longtemps, en contraste net avec les personnes effectuant de longues durées de travail, qui préfèreraient travailler moins longtemps. Mais bien entendu ces réponses sont fonction de la catégorie professionnelle et du genre de la personne interrogée. Et lorsque les systèmes de garde des enfants font défaut, le seul choix qui s'offre aux mères de famille qui doivent travailler, c'est le temps partiel. Quoi qu'il en soit, une seule chose est incontestable : en terme de nombre d'emplois, l'effet arithmétique de création d'emplois par le

temps partiel est immédiat. En terme de réduction du nombre de chômeurs, également. En termes statistiques donc, l'efficacité n'est pas douteuse.

c) Dans les années 70, les pays scandinaves en particulier, ont été les premiers à prôner l'amélioration des conditions de travail et la flexibilité. Ils cherchaient à réduire en particulier la pénibilité des travaux répétitifs sous cadence (tels les travaux d'OS de l'industrie automobile) en développant l'autonomie organisationnelle des personnels d'exécution pour tenter de briser la monotonie de leur travail. L'industrie automobile suédoise a fait figure de pionnière pour expérimenter d'autres modes d'organisation que la chaîne de montage classique. La flexibilité des temps de travail figurait en bonne place au sein des outils à mobiliser pour améliorer les conditions de travail. Prémisse des politiques actuelles de temps choisi, l'objectif déclaré était de faire céder l'alignement obligatoire des rythmes et des calendriers de travail de chacun sur les impératifs d'une organisation standardisée, de mieux satisfaire la variété des besoins et des préférences individuelles afin de faciliter la mobilisation au travail de nouvelles catégories de populations. L'OCDE, qui n'a jamais été un fervent partisan des politiques de réduction du temps de travail et de partage de l'emploi, insistait déjà sur l'« aménagement flexible » des temps de travail (Rehn, 1973). Les effets éventuellement bénéfiques de cette flexibilité sur la productivité et l'efficacité du travail restaient encore au second rang des objectifs.

Les paradoxes et les innovations de la flexibilité

Aujourd'hui les choix de stratégies à l'égard des temps de travail paraissent moins alternatifs. D'une part, on l'a dit, les priorités affichées auparavant à la réduction des horaires collectifs dans le cadre de la lutte pour l'emploi et contre le chômage se déplacent sur les temps individuels (le temps partiel) et la recherche d'organisations plus flexibles des temps de travail : diffuser les systèmes d'horaires hebdomadaires variables, annualiser les temps de travail… Il faudrait assouplir les contraintes collectives, permettre à chacun d'organiser à sa convenance ses temps de travail, y compris les allonger lorsqu'on le désire. D'autre part les politiques de temps choisi ne se limitent plus aux temps hebdomadaires de travail mais abordent aujourd'hui l'ensemble des temps de la vie active. L'innovation est de taille. Il faut réaménager toutes les possibilités de retrait provisoire de l'emploi en cours de vie active, développer les possibilités de choisir son départ en retraite, de l'avancer ou de le retarder. Il faut proposer le temps partiel auprès de ceux qui ne travaillaient pas auparavant mais également élargir les possibilités d'heures supplémentaires, repousser l'âge des départs en retraite, admettre les cumuls d'emploi ou les cumuls emploi – retraite, pour ne prendre en exemple que les mesures phares que l'on introduit en France aujourd'hui.

En effet, les enjeux que l'on attache aux questions du temps de travail voudraient contribuer en même temps d'un côté à la plus grande flexibilité d'organisation que recherchent les entreprises, les aider à répondre aux inévitables fluctuations et aléas d'une charge de travail désormais calculée au plus juste ; de l'autre à de meilleurs arbitrages entre vie professionnelle et activités extra professionnelles, choix et contraintes familiaux et personnels. L'OCDE rappelle pudiquement que la question n'est pas simple. « Le choix de la politique à privilégier est compliqué par le fait que l'allongement et la flexibilité du temps de travail ne présentent pas nécessairement que des avantages pour les travailleurs et leur famille » (OCDE, 2004). L'organisation ne propose pas pour autant de solution à ce dilemme.

En Europe, le terme de flexibilité recouvre les deux types de préoccupation sans que les choses soient toujours très claires, ou sans lever les paradoxes et contradictions, concernant en particulier le partage de ce qui est flexibilité pour les entreprises et ce qui est arbitrage entre vies professionnelles et familiales. L'Europe du Nord (les Pays scandinaves, les Pays-Bas) accorde la plus grande importance à de tels arbitrages. Il n'est pas sûr que cela pèse autant ailleurs.

En France en particulier, dans le débat actuel sur les 35 heures, la lettre des discours réformateurs des 35 heures ne manque jamais de référer aux souhaits de plus de liberté des salariés quant à leurs horaires et calendriers de travail. Mais depuis de longues années, le débat français admet de façon presque consensuelle que la flexibilité vise d'abord une flexibilité de l'organisation productive, contrepartie indispensable d'une réduction du temps de travail bien menée. Il est de plus en plus manifeste qu'aujourd'hui, les principaux enjeux du débat français ne sont même plus « quelle flexibilité est nécessaire ? », mais bien « comment allonger les durées de travail ? ». De la loi Fillon de janvier 2003 qui augmentait le contingent autorisé d'heures supplémentaires, jusqu'aux annonces du deuxième volet du plan de modernisation économique et sociale faites par Dominique de Villepin le 16 janvier 2006 (cumuls possibles retraites à mi temps et emplois à mi temps, ou temps partiel et complément d'intérim), en passant par le contrat France 2005 du précédent Premier ministre Jean-Pierre Rafarrin qui affirmait la nécessité d'accroître les heures travaillées, et la loi du 31 mars 2005 portant sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise qui amplifiait encore les possibilités de s'affranchir du contingentement des heures supplémentaires, les orientations ne souffrent d'aucune obscurité, même s'il n'est toujours pas question de formellement remettre en cause les 35 heures, mais seulement de les assouplir.

Encadré 1.

La révision de la directive européenne de 1993 sur les temps de travail *

Cette directive fixe les durées maximales de travail à 48 heures hebdomadaires (calculées en moyenne sur une période de 4 mois maximum, heures supplémentaires incluses), à 8 heures de travail de nuit en moyenne par période de 24 heures, ainsi qu'une période minimum de repos journalier de 11 heures consécutives, un repos minimum hebdomadaire d'une journée, 4 semaines de congés payés dans l'année. Tous les Etats membres devaient avoir transposé ces règles dans leurs législations nationales au 23 novembre 1996. En avril 2003, l'Italie opérait cette transposition, dernier des Etats membres à le faire.

La directive admet deux dérogations. La période de référence de 4 mois utilisée pour le calcul des moyennes hebdomadaires peut être étendue à 6 mois, voire 12 mois par convention collective. Une clause dite de renonciation (*opt-out*) permet aux employeurs de déroger au maximum hebdomadaire dès lors que les salariés acceptent que leur employeur puisse dépasser le plafond. L'usage de cette clause s'est à ce point généralisé au Royaume-Uni que c'est presque 1 salarié sur 5 qui y travaille aujourd'hui plus de 48 heures hebdomadaires. Par ailleurs, la directive ne définit pas les temps de garde. En revanche la Cour européenne de justice avait traité ces temps de garde comme temps de travail, dès lors que la garde exige la présence physique du personnel, et même si elle autorise leur repos.

Une révision de la directive est envisagée en janvier 2004 par la Commission européenne, en particulier dans la perspective de mieux contrôler l'usage de ces deux dérogations et de définir plus clairement les temps de garde comme des temps de travail. Les propositions de révisions émises par la Commission en septembre 2004 se heurtent à de fortes oppositions.

- Opposition d'Etats membres, le Royaume-Uni tout particulièrement, s'agissant en particulier de la clause de renonciation. Sans doute y considère-t-on aujourd'hui que l'essentiel n'est pas de fixer des barrières, mais plutôt d'offrir le plus de choix possibles permettant de satisfaire toute la gamme des besoins économiques et sociaux : des courtes durées du travail (du temps partiel par exemple), mais également des durées très longues. En effet, dans de nombreux pays à niveaux de salaires relativement faibles, ou d'une façon générale au sein des qualifications peu rémunérées, des durées très longues permettent d'améliorer les faibles revenus de la main-d'œuvre. Les gouvernements des Etats membres ont également jugé que l'assimilation de l'ensemble des temps de garde à du temps de travail serait beaucoup trop coûteuse en particulier dans les professions de santé où les pénuries de personnel sont nombreuses.

- Opposition et désaccord des partenaires sociaux européens également, les syndicats s'opposant à toute refonte des règles de la durée maximale du travail qui se traduirait par un allongement, les organisations patronales appuyant au contraire toute disposition autorisant plus de flexibilité.

■ ■ ■

▪ ▪ ▪

Au printemps 2005, la Commission européenne publie une proposition d'amendement de la Directive de 1993. La procédure d'une double approbation du Conseil des ministres puis du Parlement européen est en cours. La Commission l'avoue elle-même : « La seule certitude est que l'adoption d'un accord relèvera du parcours du combattant » [1].

* Directive 93/104/EC du 23 novembre 1993. *Cf.* EIRO (2004-a), « Commission Consults on Review of Working Time Directive », EIRO on-line, http://www.eiro.eurofound.ie/2004/02/feature/eu0402203f.html.
1. Direction générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances de la Commission européenne (2005).

On retrouve trace de ce nouveau type d'enjeux dans les politiques européennes. Améliorer la qualité de l'emploi est l'un des grands objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi. Au cœur de cet objectif, les enjeux de temps de travail sont nombreux : autoriser plus de flexibilité dans la gestion des temps de travail au sein de l'entreprise, permettre une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et familiale (*work life balance*), encourager le vieillissement actif des populations et la formation tout au long de la vie active (*life course working time policies*), protéger la santé et la sécurité des travailleurs en matière de temps de travail, etc. Les moyens mobilisés pour parvenir à ces objectifs restent sans doute très en deçà des ambitions. Les défaillances de la mise en œuvre de la SEE ont été largement analysées. Pour la relancer, la Commission européenne a présenté en juillet 2005 des lignes directrices reformulées, qui ne changent néanmoins pas l'essentiel.

On a développé par ailleurs les difficultés auxquelles se heurtent les politiques européennes actuelles de temps de travail voire la nature « paradoxale » de ces politiques (Boulin, Lallement, Michon, 2006). Elles sont parfaitement mises en évidence par l'effet à la hausse des temps de travail en Europe de l'Ouest que ne peut manquer d'engendrer la concurrence des fortes durées du travail que connaissent la plupart des pays nouveaux membres. Sont également révélatrices les difficultés que soulève la révision de la directive européenne de 1993 sur les temps de travail (*cf.* encadré), concernant en particulier la clause de l'*opt-out*, qui permet aux employeurs de s'affranchir de la limite de durée hebdomadaire maximale du travail fixée à 48 heures, et autorise des durées allant jusqu'à 65 heures hebdomadaires sur accord collectif, ou accord individuel du salarié. Comment serait-il possible en effet de conjuguer harmonieusement un allongement des temps de travail et la recherche d'une meilleure compatibilité entre vies professionnelles et familiales ?

Les nouveaux objectifs : renforcer les efforts productifs, accroitre les taux d'emploi

Pour l'OCDE, les Etats-Unis auraient un avantage essentiel sur l'Europe : un nombre total d'heures travaillées par habitant – en quelque sorte une contribution productive de sa population – bien supérieur [1]. Par comparaison avec la situation américaine, l'OCDE (2004) épingle les faibles efforts productifs des populations européennes et de la France tout spécialement. La France possède les plus basses durées du travail de l'Union européenne, voire des pays industrialisés. Elle fournit également les plus faibles efforts productifs.

Le constat vient appuyer des recommandations politiques tout à fait claires. L'écart serait « un déterminant majeur des performances relatives de croissance ». Il conviendrait toujours de rechercher une meilleure flexibilité des temps de travail, mais il faudrait également, pour accroître la contribution productive des populations européennes, accroître les taux d'emploi, objectif tout autant indispensable, « dans le contexte du vieillissement démographique » (OCDE, 2004) ; et pour cela allonger la durée de la vie active en repoussant les départs en retraite. Et allonger sans doute les durées de travail des personnes au travail.

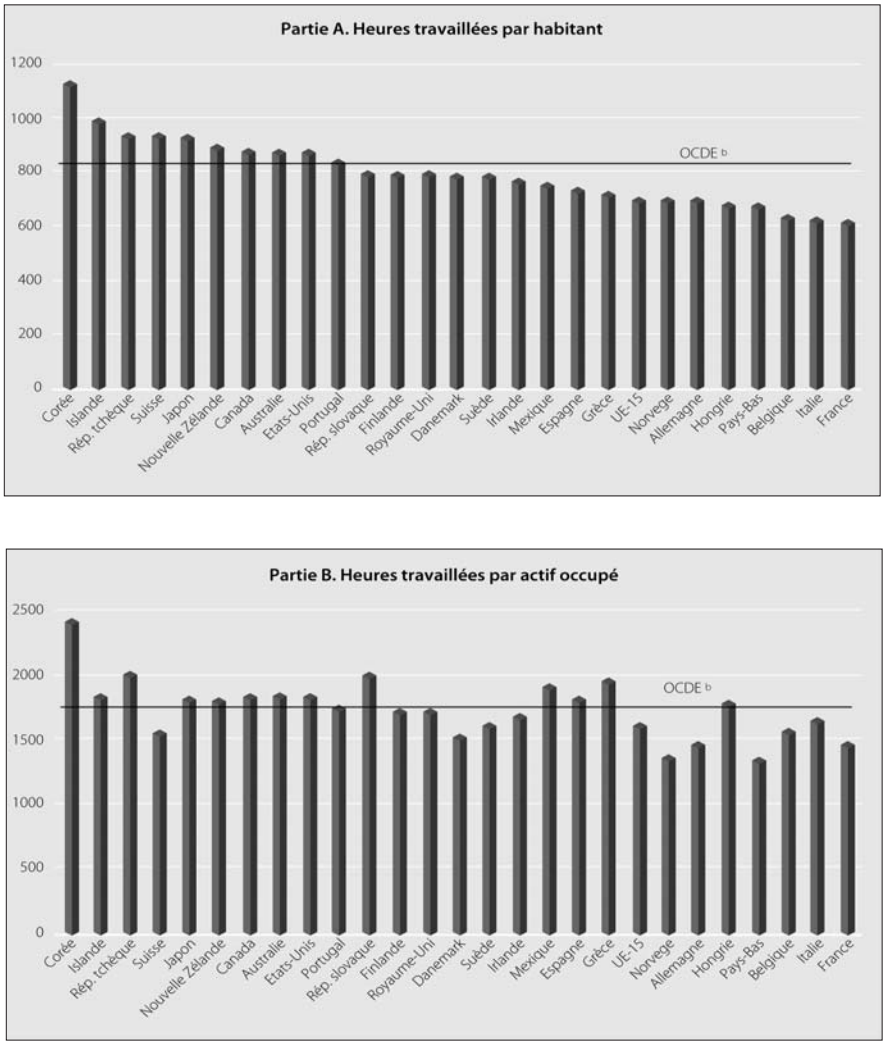
Ce type de constat est évidemment au cœur de la dénonciation des erreurs des 35 heures. Par exemple, le rapport Camdessus remis au ministre des Finances Nicolas Sarkozy le 24 octobre 2004 qualifiait la réduction du temps de travail de stratégie perdante. Il diagnostiquait que la faible croissance européenne et française résulte de ce que les populations travaillent moins, en raison non seulement de la réduction du temps de travail mais aussi des faibles taux d'emploi des jeunes et des seniors.

Pour établir son diagnostic, l'OCDE utilise trois types d'indicateurs.

- En termes d'heures annuelles travaillées par habitant, l'ensemble des pays européens est situé nettement en dessous de la moyenne (tous membres de l'OCDE confondus). Se positionnent en bas de l'échelle les grands pays de l'Europe continentale (Allemagne, Italie, France), en haut de l'échelle Australie, Canada, Corée, USA, Japon, Nouvelle Zélande, Suisse. La France est bonne dernière, avec une utilisation de 611 heures de travail par an et par habitant.

1. Un nombre total d'heures travaillées par habitant intègre non seulement l'évolution de l'emploi mais également l'évolution démographique.

Graphique 4. Nombre annuel d'heures ouvrées par habitant et par actif occupé, 2002[a] (reproduit de OCDE, 2004, p. 27)



a. Les pays sont classés par ordre décroissant du nombre d'heures ouvrées par habitant dans les deux parties.
b. La moyenne OCDE du nombre d'heures ouvrées par habitant et par travailleur est pondérée par la population pour les heures ouvrées par habitant et par l'emploi pour le heures ouvrées par actif occupé.
Source : Bases de données de l'OCDE sur la productivité et sur le nombre annuel d'heures ouvrées.

- En termes d'heures annuelles travaillées par actif occupé cette fois-ci, les situations sont plus diverses. Quelques pays rattrapent la France. Ce sont les effets du temps partiel.

- En termes d'heures annuelles travaillées par actif occupé à temps plein, (donc temps partiel non inclus), ou en termes d'heures annuelles travaillées par salarié à temps plein (non salariés non inclus), on observe toujours une France championne du non effort.

Les trois types d'indicateurs convergent, bien entendu. Mais leurs petites différences montrent clairement que les basses durées du travail sont très loin d'être seules responsables de ces faibles efforts. Ces indicateurs comparatifs de contribution productive des populations intègrent en effet deux évolutions de nature différente. D'un côté, celle du nombre d'heures travaillées par les actifs occupés : elle est en diminution. De l'autre côté, celle du taux d'emploi de la population en âge de travailler : pour beaucoup de pays ils sont en augmentation. Sur l'ensemble des pays de l'OCDE, en moyenne et sur vingt années, depuis 1970, le nombre d'heures ouvrées par habitant n'a pratiquement pas diminué (tout juste -1 % depuis 70), parce que les deux effets s'annulent presque. C'est en quelque sorte la trajectoire moyenne. Mais cette trajectoire moyenne cache deux chemins bien différents. Dans bon nombre de pays, (des pays aussi divers que les Etats-Unis, le Canada, l'Australie, la Nouvelle Zélande, le Japon, la Suisse, la Norvège), un accroissement du taux d'emploi a plus que compensé la diminution du nombre d'heures par travailleur (ou s'est ajouté à un léger accroissement du nombre d'heures). En Europe et surtout en France, la réduction des heures travaillées n'a été compensée ni par l'accroissement des taux d'emploi de la population en âge de travail, ni d'ailleurs par l'accroissement même de la population en âge de travailler. En particulier, les Pays-Bas principalement, l'Allemagne, le Danemark, la Norvège également, ont connu des réductions des heures travaillées très comparables à celles de la France. Mais elles ont bénéficié de plus fortes croissances des taux d'emploi et/ou d'effets démographiques plus favorables. La France a cumulé à la fois une forte réduction des heures travaillées, une décroissance des taux d'emploi et une faible croissance démographique de la population en âge de travailler. Le handicap de la France est là, dans un tel cumul, bien plus que dans sa seule politique des 35 heures.

Les stratégies et politiques françaises ont-elles vraiment été à contre courant, avec les 35 heures évidemment, mais déjà bien avant, avec les 39 heures, donc pendant presque 20 ans, depuis le début des années 80 ? La réponse n'est donc pas aussi évidente que l'affirment les détracteurs des 35 heures. Ce qui est clair en tout cas, c'est que les politiques françaises ont été impuissantes à dégager un taux d'emploi tel que les réductions du temps de travail puissent être supportées sans dommages. On l'a dit en France, comme dans quelques autres grands pays européens, l'Allemagne en tête, le chômage élevé implique de plus faibles taux d'emploi. Il est également vrai

qu'en France surtout, pour limiter la hausse du chômage, on s'est continuellement efforcé de réduire l'offre de travail – donc les taux d'emploi – en favorisant (avec un très grand succès) les départs précoces en retraite, avec les deux leviers de l'abaissement de l'âge légal de la retraite (en 1981), et de l'utilisation intensive des pré retraites (dès la fin des années 70).

Quoi qu'il en soit, ce type d'analyse conduit l'OCDE et l'Union européenne à préconiser d'un côté l'accroissement des taux d'emploi, y compris en favorisant l'emploi de groupes de population dont on sait qu'ils préfèreront des horaires réduits ; de l'autre une meilleure adaptation des contraintes du travail à celles des activités non professionnelles. Tout cela conduit explicitement à des politiques d'encouragement aux aménagements flexibles des temps de travail. Mais cela conduit aussi à préconiser plus ou moins explicitement l'allongement des temps de travail, des durées hebdomadaires et annuelles comme des durées de vie active,

De nouvelles normes de temps de travail ?

La flexibilité du temps de travail passe par des dispositifs institutionnels si variés qu'elle est bien difficile à évaluer statistiquement : les heures supplémentaires, la montée du temps partiel, les multiples systèmes d'horaires flexibles, variables, à la carte, l'annualisation des temps de travail (en France les modulations et jours de RTT négociés lors de la mise en place des 35 heures), les plans épargne temps… la liste ne s'arrête pas là. Mais cette variété des dispositifs déjà, et les quelques informations dont on dispose sur leur diffusion, témoignent de l'affaiblissement de la norme des horaires et calendriers collectifs, uniformes, réguliers et obligatoires.

Quelle en est la signification ? Une montée de l'individualité au détriment du collectif, la mise en place d'un temps de travail sur-mesure en quelque sorte, pour mieux satisfaire les besoins, les demandes ? D'améliorations notables de la situation des salariés ou plus prosaïquement d'une meilleure satisfaction des besoins fluctuants des entreprises ? En clair, les salariés acquièrent-ils aujourd'hui plus de maîtrise sur leurs horaires et calendriers, une plus grande autonomie de décision ? Ou sont-ils plus contraints, par les procédures de flexibilité mises en place, et les rythmes qui leurs sont imposés ?

Il manque les données suffisamment précises pour formuler quelques éléments de réponse incontestables, en particulier en comparatif international. Ce que l'on peut observer néanmoins, c'est d'abord une dispersion croissante des normes hebdomadaires. C'est ensuite la diffusion rapide des divers modes de flexibilité du temps de travail, pas toujours à l'initiative ou au bénéfice des salariés. Enfin, d'autres signaux sont plus clairement négatifs

pour ceux-ci : la montée des contraintes pesant sur les rythmes de travail, leur accélération, l'intensification du travail.

La dispersion des normes hebdomadaires

On ne peut que constater tout d'abord qu'au sein de l'Union européenne, les durées conventionnelles de travail et la pratique des heures supplémentaires varient sensiblement selon les pays. Mais comme les faibles durées légales ou conventionnelles sont souvent associées à de plus nombreuses heures supplémentaires, ces dernières réduisent sensiblement les écarts entre les pays. En d'autres termes, les pratiques des acteurs sur le terrain atténuent les différences de normes légales ou conventionnelles qui séparent les pays.

Tableau1. Durée hebdomadaire du travail dans les Etats membres de l'Union européenne, 2002 (personnels à temps plein)

	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine obtenu par Convention collective (1)	Nombre moyen d'heures habituellement travaillées des salariés à temps plein (2)	Nombre moyen d'heures supplémentaires (2) – (1)
Belgique	39,0	39,3	0,3
Danemark	37,0	39,1	2,1
Allemagne	37,7	39,9	2,2
Grèce	40,0	41,0	1,0
Espagne	38,5	40,4	1,9
France	35,7	37,7	2,0
Irlande	39,0	39,5	0,5
Italie	38,0	38,5	0,5
Luxembourg	39,0	39,5	0,5
Pays-Bas	37,0	38,9	1,9
Portugal	39,0	40,3	1,3
Autriche	38,5	40,0	1,5
Finlande	39,3	39,2	-0,1
Suède	38,8	39,9	1,1
Royaume-Uni	37,2	43,3	6,1
UE 15	38,5	40,0	1,5

Source : Reproduit de Commission européenne (2004).

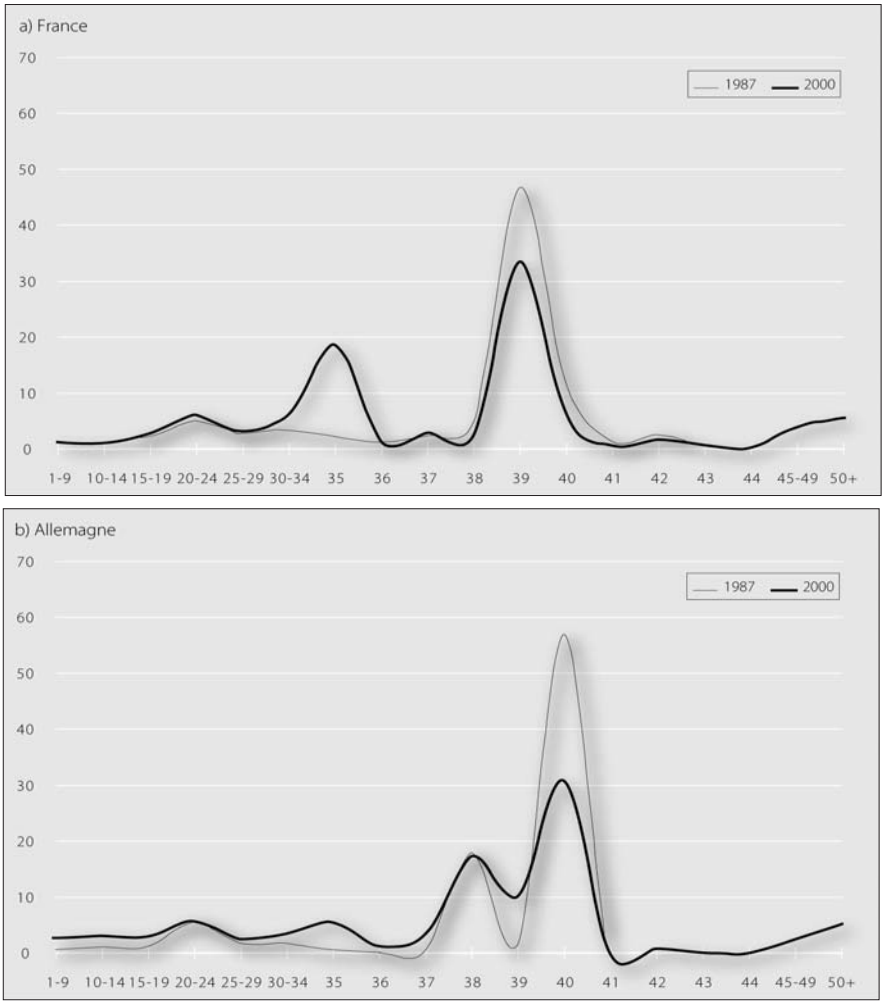
Les durées hebdomadaires moyennes ne suffisent évidemment pas à caractériser les normes de temps de travail. Les distributions par tranches de durée de la semaine habituelle de travail apportent ici un éclairage intéressant. Chaque distribution nationale reflète évidemment les normes légales ou les standards conventionnels qui les encadrent, concernant les temps pleins aussi bien que les temps partiels, ainsi bien entendu que la plus ou moins grande diffusion de ces derniers. Mais de surcroît, la comparaison internationale de ces distributions met en évidence deux choses. Tout d'abord, les normes et standards sont plus ou moins prégnants selon les pays si l'on en croit la variété de forme des distributions des effectifs salariés par tranches de durée hebdomadaire du travail. Dans certains pays une norme unique domine largement. Dans d'autres, les normes paraissent plus diversifiées. Ensuite et surtout, les standards paraissent partout s'affaiblir avec le temps, en tout cas dans les années 90 en Europe.

La spécificité française serait ici que les horaires sont en France très concentrés autour d'une norme de durée du travail à temps plein relativement unifiée et courte. En 1987 plus de 45 % des salariés étaient à 39 heures, durée légale de l'époque, environ 5 % à 20-24 heures. L'effet de la mise en place des 35 heures se lit sur la distribution de l'année 2000 : affaiblissement de la norme des 39 heures, montée en puissance de la norme des 35 heures. Au Danemark la situation est très comparable. Une norme de 37 heures s'y substitue à celle des 39 heures, suite à l'abaissement de la norme réglementaire.

D'autres pays européens présentent des distributions beaucoup moins concentrées en particulier en raison de la présence d'horaires très longs. Au Royaume-Uni par exemple, où la législation ne fixe pas de norme hebdomadaire, mais seulement une durée maximale de travail, on ne perçoit aucune vraie norme dans les chiffres. Près de 13 % des salariés avaient en 1987 des horaires hebdomadaires habituels de 50 heures voire plus (presque 16 % en 2000), contre un peu plus de 10 % à 40 heures, 8 % à 38 heures. Autre cas de figure, en Allemagne, les horaires conventionnels les plus fréquents se répartissent sur plusieurs valeurs modales, 38 heures et 40 heures. L'évolution de long terme maintient le poids des 38 heures et affaiblit nettement le poids des 40 heures au bénéfice d'horaires plus réduits [1]. Enfin, dernier exemple, la diffusion du temps partiel au Pays-Bas multiplie les normes horaires. Fait notable cependant, le temps partiel n'empêche pas que se produise entre 1987 et 2000 un glissement des normes néerlandaises vers des durées plus longues.

1. Il s'agit de l'évolution 1987-2000. Ces données ne tiennent pas compte des allongements plus récents de la durée du travail.

Graphique 5 : Distribution (%) des horaires hebdomadaires de travail par tranche de durée (les deux sexes, 1987 – 2000)

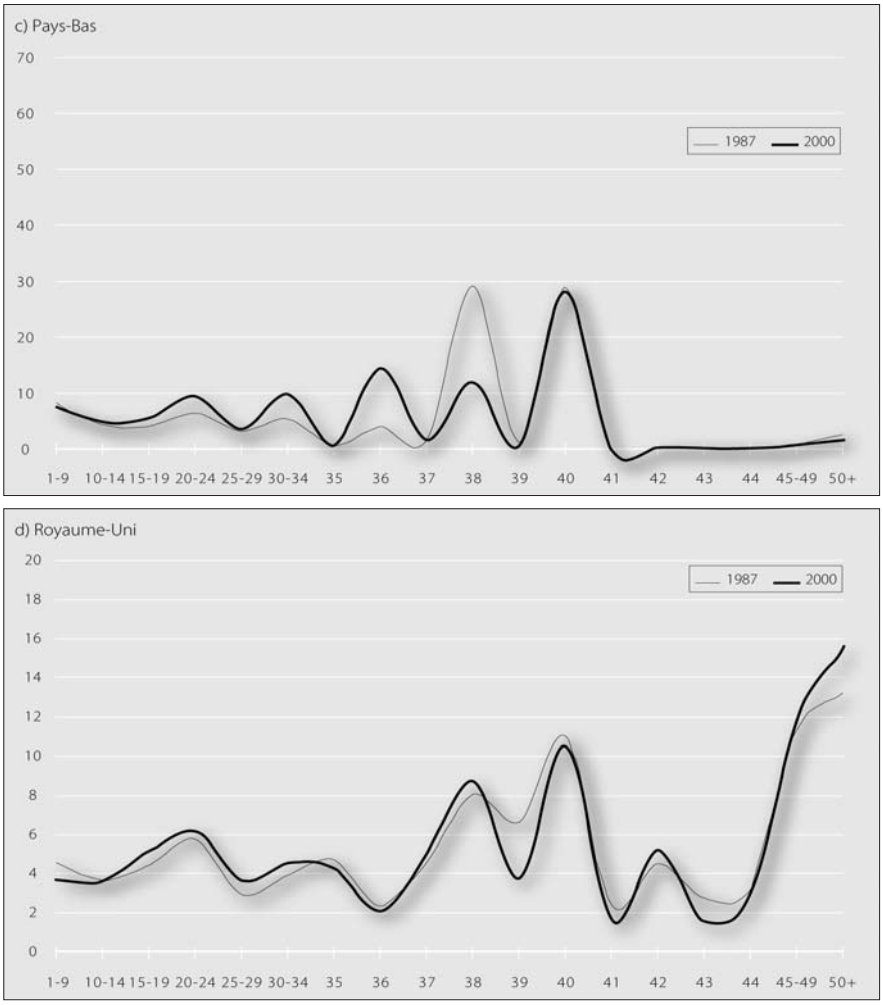


Au total, bien que l'utilisation des heures supplémentaires semble quelque peu lisser les différences entre les durées hebdomadaires du travail, les distributions par tranches de durées hebdomadaires témoignent de régimes nationaux de temps de travail bien différents. Ces régimes nationaux sont néanmoins soumis à la même dynamique de diversification des normes de temps de travail.

La flexibilité des horaires de travail

On peut s'étonner qu'au sein de l'Union européenne à Quinze, 49 % des salariés – pratiquement 1 salarié sur 2 – déclarent pouvoir adapter leurs heu-

… graphique 5 (suite)



Source : Reproduit de Lee, 2004.

res de début ou de fin de travail en fonction de leur besoins personnels. On aurait imaginé un pourcentage bien plus faible. Ce pourcentage descend à moins de 40 % dans de nombreux pays membres de l'UE-15 (Espagne, Portugal, Grèce) et à 22 % dans les nouveaux Etats membres pris globalement. Il est en Hongrie de 12 %, en France de 45 %, de 53 % en Allemagne, de 58 % en Suède, pays qui fait ici le meilleur score (Weiler, 2005) [1].

1. Il s'agit ici des résultats des Enquêtes européennes sur les conditions de travail 2000 et 2001.

Cela ne signifie pourtant pas que ces salariés travaillent selon des systèmes d'horaires flexibles, seulement que les horaires auxquels ils doivent obéir sont appliqués avec quelque souplesse. Selon la Commission européenne (2004) en effet, les horaires dits « fixes » (et fixés par l'employeur) sont largement dominants en Europe. Plus de 60 % des travailleurs y sont soumis. Néanmoins, en Allemagne, au Royaume-Uni, en Scandinavie, plus de 20 % des travailleurs, en France à peu près 20 %, bénéficient d'horaires à la carte. La France se distingue par le poids très faible de ces horaires dits « fixes » (moins de 10 %) et au contraire par la grande fréquence des horaires « fixés d'un commun accord » entre l'employeur et le salarié, voire autodéterminés par le travailleur. Il ne faut sans doute pas en conclure que les temps de travail sont en France beaucoup plus choisis qu'ailleurs. Mais ces données montrent probablement que les temps de travail y sont plus négociés et plus flexibles, plus variables d'une semaine à l'autre.

L'annualisation des horaires, définie comme régime horaire « permettant de calculer et de planifier le temps de travail (et les salaires) des salariés sur une période supérieure à une semaine, qui est traditionnellement la référence dans la plupart des pays » (EIRO, 2004-b), reste mal connue. En Europe, seuls quelques pays autorisent une vue générale des choses. En Allemagne par exemple, on observe que 29 % des salariés ont des temps de travail hebdomadaires variables, 28 % bénéficient de comptes épargne temps annuels, 32 % de systèmes d'horaires variables (avec ou sans plage fixe). Au Royaume-Uni, 4,9 % des salariés ont des horaires annualisés ; en Finlande, 10,7 % des salariés du secteur privé (EIRO, 2004-b).

En France, la modulation (organisation qui accompagnait fréquemment le passage aux 35 heures) est pour les entreprises et avec les heures supplémentaires ou le temps partiel, un instrument privilégié de flexibilité. Notons que si, réglementairement, la modulation se distingue de l'annualisation, les deux choses sont largement confondues dans la pratique des entreprises. A cette réserve près, on évalue qu'à la fin 2001, un salarié à temps complet sur trois travaillait dans une entreprise ayant mis en place un système de modulation [1]. Notons également qu'à la même date, 27 % des salariés à temps complet avaient effectué des heures supplémentaires au moins une fois dans l'année, pour un volume moyen annuel de 60 heures supplémentaires. Enfin le choix par l'entreprise de ses outils de flexibilité est variable : les grandes entreprises industrielles utiliseraient beaucoup les heures supplémentaires, les grandes entreprises de service laisseraient plus de place aux régulations

1. Ce qui est toutefois loin de signifier que tous les salariés de l'entreprise en bénéficient, ou encore que toutes les entreprises ayant mis en place de tels systèmes les appliquent réellement.

individuelles des temps de travail (le temps partiel initié par le salarié par exemple), les petites entreprises recourraient fortement à un temps partiel initié par l'entreprise lors de l'embauche, c'est à dire un temps partiel peu choisi par les salariés (Ulrich, 2003).

On conçoit qu'il soit difficile d'évaluer les véritables objectifs de la flexibilité, amélioration de la situation des salariés et/ou meilleure satisfaction des besoins fluctuants des entreprises, voire les deux simultanément. Encadrés par la loi ou la négociation collective, initiés le plus souvent par l'employeur, les systèmes laissent aux salariés une marge de manœuvre plus ou moins grande, des possibilités de choix individuels quasi inexistantes ou au contraire très présentes dans la nature même du dispositif. Dans tous les cas, on ne peut jamais évaluer vraiment quelle est la part de motivations personnelles ou économiques, de choix ou de contraintes qui conduisent les acteurs à entrer dans tel ou tel mode de flexibilité. C'est toujours, comme le formule une étude anglaise sur les raisons pour lesquelles les salariés acceptent les dérogations aux maxima horaires que peuvent leur proposer les employeurs, « un mélange complexe de pression de l'employeur, de considérations financières, de culture du travail, de motivations personnelles, un désir d'achever le travail » (BRMB Social Research, 2004).

Il est donc difficile de préciser quels types de flexibilité du temps de travail se diffusent le plus. Il est en revanche très clair que les horaires deviennent plus flexibles, en ce sens que la notion même de durée hebdomadaire perd la signification de norme organisatrice qu'elle possédait auparavant. C'est aujourd'hui la durée annuelle du travail qui devient l'indicateur pertinent, en particulier en comparaison internationale.

L'intensification du travail

La réduction du temps de travail a longtemps fait figure de compensation presque obligatoire de l'intensification du travail et de rétribution légitime des efforts productifs. Il n'est pourtant pas vraisemblable que le coût d'arrêt porté aujourd'hui à la réduction du temps de travail, ainsi que sa flexibilité croissante, impliquent un ralentissement de son intensification ou une quelconque amélioration compensatoire des conditions de travail. Il est évidemment trop tôt pour disposer d'informations statistiques qui confirment ou infirment cela sur les années les plus récentes.

Sur plus long terme en revanche, les indicateurs que l'on peut utiliser sont sans équivoque. La fréquence des cadences jugées élevées par les salariés, ou d'activités soumises à des délais jugés courts, n'a cessé de s'accroître partout en Europe à la fin du 20ème siècle. Simultanément d'ailleurs, les salariés ont semblé perdre de l'autonomie dans leurs rythmes et leurs métho-

des de travail (OCDE, 2003). La troisième enquête européenne sur les conditions de travail témoigne d'une dégradation assez générale des conditions de travail. Les contraintes temporelles se renforcent et accentuent les atteintes à la santé, qu'il s'agisse de lésions corporelles pour ceux qui sont soumis à des efforts répétitifs sous fortes contraintes de temps, ou d'irritation, d'anxiété, de stress, de troubles du sommeil (Daubas-Letourneux et Thébaud Mony, 2002). Il n'est pas sans intérêt de noter que toujours selon cette enquête, les nouvelles organisations du travail qui offrent aux exécutants un contenu d'emploi plus diversifié, donc en principe plus intéressant, plus motivant, impliquent un travail plus intense, un stress accru, sans contre partie notable en termes de rémunération (Oeij et Wieser, 2002). En France, entre 1994 et 2003, le travail répétitif, ou encore les situations de travail faisant l'objet d'un contrôle directement exercé par la hiérarchie reculent. Mais les contraintes organisationnelles pesant sur les salariés se renforcent : rythmes de travail plus fréquemment imposés par la demande extérieure, plus dépendants des collègues, plus contrôlés ou suivis de façon informatisée ; tâches plus fréquemment interrompues pour une autre non prévue ; sentiment nettement plus marqué de devoir faire face à des situations d'urgence (Dares, 2004).

Dans tout cela on ne retrouve guère trace de ce qu'annonçaient les discours sur la fin du taylorisme formulés dans les années 70 : la prédiction d'une maîtrise croissante des travailleurs sur leurs propres organisations de travail, les gains d'autonomie qui leur étaient promis, et que les promoteurs de la flexibilité des temps de travail voire du temps choisi leur promettent encore. Le mouvement d'intensification paraît si généralisé, quelles que puissent être par ailleurs les dynamiques affectant les durées de travail, que les deux choses paraissent aujourd'hui largement disjointes.

Conclusion

Avec l'arrêt, voire le renversement de plus en plus manifeste du mouvement séculaire de réduction du temps de travail, l'entrée dans une nouvelle phase d'allongement, les efforts productifs s'intensifient toujours, et, phénomène devenu central aujourd'hui, les normes de temps de travail se diversifient en horaires courts et longs, en calendriers traditionnels ou glissants, fluctuants… Au sein des mêmes collectifs de travail, on observe de plus en plus fréquemment des modalités variées d'organisation des durées et des horaires de travail. À chacun, à chaque entreprise, le temps de travail, les durées et les calendriers qui lui conviennent ? Derrière ce recul apparent des normes collectives, soigneusement mis en scène par les politiques contemporaines, on veut voir aujourd'hui moins de contraintes pour l'individu, de meil-

leurs arbitrages entre les temps professionnels et les autres temps de la vie personnelle et familiale ; moins de contraintes pour les entreprises, une meilleure adaptation des horaires et calendriers aux plans de charge des entreprises. Conjuguer les deux est un exercice de toute évidence difficile. Les ajustements entre flexibilités recherchées par les employeurs et souhaitées par les salariés ont toutes les chances de ne pas adopter un sentier d'équilibre entre l'un et l'autre et de faire prévaloir les premières. Si cela est exact, on serait entré dans une nouvelle période caractérisée par le cumul d'allongements d'horaires et de flexibilités subies. Les compromis acceptés en France lors des négociations sur les 35 heures risquent de se retourner contre les salariés.

Références bibliographiques :

Askenazy P., Bloch-London C., Roger M. (2004), « Les 35 heures », *in* Fridenson P. et Reynaud B. Ed., *La France et le temps de travail, 1814 - 2004*, Odile Jacob, Paris.

Bielinski H., Bosch G., Wagner A. (2001), « Emploi et temps de travail en Europe », Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (http://www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF0158FR.pdf), 8 p.

Bosch G., Dawkins P., Michon F., ed. (1994), « Times Are Changing. Working Time in Fifteen Industrialised Countries », International Institute for Labour Studies, ILO – Genève, 323 p.

Bosch G., Meulders D., Michon F., dir. (1997), *Le temps de travail, nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures – Working Time : New Issues, New Norms, New Measures*, Bruxelles, Editions du Dulbea, 372 p.

Boulin J.Y., Lallement M., Michon F. (2006), « Decent Working Time in Industrialized Countries. Issues, Scopes and Paradoxes », *in* Boulin J.Y., Lallement M., Messenger J. et Michon F., *Decent Working Time*, International Labour Office, Geneva (à paraître).

BRMB Social Research (2004), « A Survey of Workers' Experiences of the Working Time Regulations », Department of Trade and Industry, London, 101 p. (Employment Relations Research Series, n°31).

Bruyère M., Chagny O. (2002), « Comparaisons internationales des durées du travail », *Revue de l'OFCE*, n° 82, juillet, p. 117-163.

Commissariat général du Plan d'Equipement et de la Productivité (1966), *Vème Plan 1966-1970. Rapport général de la Commission de la main-d'œuvre*, Paris, La Documentation française, 423 p.

Commission européenne (Emploi et Affaires sociales) (2004), *L'emploi en Europe 2003. Evolution récente et perspectives*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 244 p.

DARES (2004), « L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003 », *Premières synthèses*, n° 52.1, décembre.

Daubas-Letourneux V., Thébaud Mony A. (2002), *Organisation du travail et santé dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 101 p. (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

Direction générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances de la Commission européenne (2005), « La Commission revoit la proposition de directive sur le temps de travail », *Agenda social*, n°12, octobre, p. 10-12.

EIRO (2004-a), « Commission Consults on Review of Working Time Directive », *EIRO on-line*, http://www.eiro.eurofound.ie/2004/02/feature/eu0402203f.html

EIRO (2004-b), « L'annualisation du temps de travail en Europe », *EIRO on-line*, http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/study/tn0308103s.html

Husson M. (2001), « La grande surprise de l'emploi », in *La Revue de l'IRES*, 2001/2, p.97-133.

Lee S. (2004), « Worging Hours Gaps : Trends and issues », *in* Messenger J.C. Ed., *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries*, Routlege, London, pp. (Routledge Studies in the Modern World Economy).

Maddison A. (2001), *L' économie mondiale. Une perspective millénaire,* OCDE, Paris.

OCDE (1996), *Perpectives de l'emploi*, OCDE, Paris, juillet 1996, 229 p.

OCDE (2003), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE. Vers des emplois plus nombreux et meilleurs,* OCDE, Paris, 375 p.

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE,* OCDE, Paris, 359 p.

Oeij P.R.A., Weizer N.M. (2002), « *New Work Organisation, Working Conditions and Quality of Work : Towards the Flexible Firm?* », Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 89 p. (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

Rehn G. (1973), « Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail », *L'observateur de l'OCDE*, n° 62.

Rouilleault H. (2001), *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, La Documentation française, Paris (Commissariat général du Plan, Rapport de la commission présidée par Henri Rouilleault).

Ulrich V. (2003), « Durée annuelle du travail et outils de flexibilité du temps de travail en 2001 », DARES, *Premières informations premières synthèses*, Paris, n° 33.1, 8 p.

Weiler A. (2005), « Quality in Work and Employment », Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 34 p. http ://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05129EN.pdf