Durée et organisation du temps de travail en Europe

par Jean-Yves Boulin (*)

Des transformations se sont opérées dans tous les pays de la CEE quant à la façon de poser le problème de la réduction de la durée du travail (RTT). Porté par la croissance, le mouvement de RTT a été considérablement freiné après le premier choc pétrolier. Durant la seconde moitié de la décennie 70, la problématique du partage du travail s'impose progressivement. La RDT donne lieu soit à des négociations de branche, dans un contexte de conflits sociaux (Grande-Bretagne, RFA) soit à des mesures législatives (France, Belgique, Danemark, Irlande). Durant cette période, le débat change de nature : la RTT se voit étroitement associée à l'aménagement du temps de travail (ATT) et devient un terme de l'échange qui s'inscrit dans un débat plus large sur la flexibilité du travail et la décentralisation des lieux de la négociation. En Italie, RFA, Pays-Bas, Danemark, l'évolution des normes d'organisation du travail relève d'une dynamique conventionnelle alors qu'en France et en Belgique, cette évolution passe essentiellement par la production législative. Dans tous les pays, on assiste à un développement des accords d'entreprises modifiant l'organisation des temps de travail : extension du travail en équipe, annualisation des horaires, recours au travail à temps partiel. Actuellement, un décalage s'instaure entre deux catégories de pays, ceux où la RTT demeure le catalyseur des transformations temporelles (RFA, Danemark) et ceux où cette dynamique a été interrompue.

En France, la décennie quatre-vingt peut être caractérisée — comparativement aux périodes précédentes — par une intense activité législative et conventionnelle dans le champ du temps de travail (voir encadré). Les caractéristiques de la situation française — réduction de la durée du travail, décentralisation de la négociation, modification de l'organisation du temps de travail — se retrouvent, à des degrés divers, dans la plupart des pays de la CEE. Les spécificités nationales demeurent fortement prégnantes en ce domaine, plus que dans d'autres sans doute, tant le problème du temps de travail renvoie à la question des modes de vie et reste marqué par les contextes culturels dans lesquels il s'inscrit. Par ailleurs, pour être correctement appréhendées, les transformations temporelles doivent être resituées dans le cadre général des systèmes de relations sociales propres à chaque pays : ceci est notamment perceptible dans les modes différenciés de flexibilisation adoptés (cf. par exemple l'écart entre la Grande-Bretagne où ont surtout été développées les formes particulières d'emploi

(*)Chercheur CNRS à Iris Travail et Société.

(**) Les numéros entre crochets [ ] renvoient à la bibliographie répertoriée en fin d'article.

Rappel des faits et tendances en France entre 1982 et 1989

Trois textes ont été publiés en France entre 1982 et 1987, et des dispositifs ont été mis en place de façon à inciter les entreprises à diminuer et réorganiser le temps de travail (contrats de solidarité).

Trois faits ou tendances doivent être retenus s'agissant de cette période :

— l'abaissement de la durée hebdomadaire légale à 39 h (35 h pour les salariés en continu) à travers les ordonnances de 1982. C'est le seuil éminemment symbolique des 40 h institué quarante-six ans auparavant qui était ainsi franchi ;

— le développement des accords d'entreprises relatifs à la durée et à l'organisation du temps de travail [8] ;

— parmi ces accords, l'importance croissante de ceux relatifs à l'aménagement du temps de travail (ATT) au détriment de ceux ayant trait à sa réduction. Bien plus, l'observation des accords conclus en 1988 révèle que la part de ceux prévoyant un allongement de la durée hebdomadaire du travail est supérieure à celle concernant sa réduction (1). Ce déséquilibre a été sanctionné au plan législatif par la substitution de la loi Seguin (19-6-1987) à la loi Delebarre (28-2-1986) puisque désormais la modulation de la durée du travail n'est plus soumise à la condition de sa réduction. Il transparaît également à la lecture de l'accord interprofessionnel du 21 mars 1989 (2) dans lequel la réduction du temps de travail (RTT) n'apparaît plus que comme une contrepartie possible de l'aménagement.

(1) Cf. Bilan annuel de la négociation collective 1988.

(2) Accord sur l'aménagement du temps de travail signé, d'un côté par le CNPF et la CGPME, de l'autre par la CFDT et la CGC.

et la RFA où les marges de souplesse passent par une action conjointe sur la durée et l'organisation du temps de travail) ainsi que dans les conditions et modalités de l'articulation entre RTT et ATT.

L'analyse comparée, présentée dans cet article (3), a un double objectif : faire ressortir les caractéristiques essentielles des évolutions concernant la durée et l'organisation du temps de travail dans les différents pays analysés et mettre en évidence les convergences ou divergences entre eux ; analyser la transformation des enjeux des politiques et négociations relatives au temps de travail.

On situera ainsi la France dans son environnement communautaire sur une des composantes essentielles de la dimension sociale du Grand Marché Intérieur. Nous verrons que, jusqu'au milieu des années quatre-vingt, la majeure partie des pays de l'Europe communautaire s'est inscrite dans une succession de problématiques semblables du partage du travail. Ils passent d'une RTT pure à des politiques dominées par la notion de flexibilité intégrant dans un même mouvement la réduction et l'aménagement du temps de travail. La période la plus récente laisse apparaître un clivage entre deux catégories : les pays où la RTT continue d'être le catalyseur des politiques du temps de travail et ceux où elle ne constitue au mieux qu'une contrepartie, et au pire un résidu.

Dans un premier temps, nous procéderons à une analyse comparée des évolutions institutionnelles (législation, conventions interprofessionnelles et de branches) intervenues dans les pays de la CEE (4) au cours des dernières années ; dans un second temps nous tenterons d'appréhender les transformations à l'échelle des entreprises.

Vers la diversification des temps travaillés : les modifications institutionnelles

Traditionnellement revendiquée dans une perspective d'amélioration des conditions de travail, la RTT semble obéir depuis quelques années à des ressorts multiples au premier rang desquels apparaît la situation de l'emploi mais au nombre desquels on peut également citer l'amélioration de la compétitivité des entreprises, les attentes des salariés ou encore la recherche d'une meilleure organisation sociale.

S'agissant des formes de l'organisation du temps de travail, au processus d'homogénéisation caractéristique de la période antérieure aux années 1980 se superpose — se substitue ? — un mouvement d'hétérogénéisation. En effet, une analyse des débats qui se sont noués dans les différents pays européens autour de la question de la durée et de l'organisation du temps de travail, leur concrétisation dans la signature de nombreux accords, à l'échelon interprofessionnel parfois, à l'échelon sectoriel plus souvent, à celui de la firme de façon plus massive ; leur inscription dans la production législative de certains pays, attestent de l'émergence d'un mouvement de déstandardisation des temporalités de travail.

(3) Cet article est issu d'une note de synthèse rédigée à la demande de la Mission aux Affaires Sociales de la Direction Générale de l'Industrie. Le socle en est constitué par des données (entretiens avec des représentants des syndicats, du patronat et du gouvernement de chacun des pays ; rencontres avec des chercheurs ; rapports et articles, etc.) recueillies au cours de déplacements effectués dans les pays de la CEE en 1985 dans le cadre d'une recherche effectuée pour la Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Boulin, 1988). Depuis, les données ont été actualisées, d'une part à travers un échange continu d'informations avec les contacts établis précédemment, d'autre part en s'appuyant sur différents travaux nationaux ou internationaux effectués par d'autres chercheurs (cf. la bibliographie finale).

(4) A l'exclusion de l'Espagne, du Portugal et de la Grèce.

Évolution de la durée du travail en Europe

Les données de l'Office Statistique des Communautés Européennes (OSCE) apportent deux enseignements principaux :

— elles illustrent bien la tendance généralisée à la diminution de la durée du travail au cours de la dernière décennie (cf. tableau 1). En même temps, elles révèlent le maintien de fortes disparités, non seulement d'un pays à l'autre (35,6 heures en Belgique en 1986 pour ce qui est de la durée offerte aux ouvriers de l'industrie contre 42 heures au Royaume-Uni) mais également selon le sexe et, dans une moindre mesure, le secteur d'activité ;

— toutefois, elles montrent également que la diminution de la durée hebdomadaire (qui, à l'échelle de l'Europe des dix est passée de 39,2 heures à 37,2 heures en moyenne entre 1975 et 1987) doit être attribuée pour une large part au développement du travail à temps partiel (cf. tableau 2). En effet, on observe que le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps complet a décru dans une proportion moindre que pour l'ensemble des salariés et qu'il demeurait, en 1987 et singulièrement pour les hommes, encore bien souvent supérieur à 40 h (41 heures en moyenne pour les hommes à temps complet).

Tableau 1

DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL OFFERTE AUX OUVRIERS. ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE (NACE 1-5 excepté 16, 17)

	EUR 10	Belgique/ België	Danmark	BR Deutsch-land	Ελλάδα	France	Ireland	Italia	Luxem-bourg	Nederland	United Kingdom
1970	:	42,7	:	44,1	:	45,9	:	42,5	45,0	44,3	:
1975	:	37,1	:	40,9	:	42,4	42,2	41,5	40,9	40,8	41,8
1976	:	38,5	39,3	42,3	:	42,2	43,1	41,6	40,3	41,2	42,2
1977	:	37,1	38,6	42,1	:	41,7	43,4	41,5	39,5	41,0	42,3
1978	:	37,6	38,5	42,0	:	41,3	43,4	39,4	40,2	41,0	42,2
1979	:	38,1	38,5	42,1	:	41,1	43,4	39,7	40,8	41,1	42,0
1980	:	35,7	38,5	41,6	:	40,9	42,3	38,4	40,2	40,8	40,7
1981	:	35,9	37,7	41,3	:	40,6	42,5	38,6	41,2	40,7	41,4
1982	:	34,9	38,0	40,0	:	39,4	41,6	37,5	41,3	40,6	41,4
1983	:	35,1	38,2	41,0	:	39,0	41,0	37,4	41,2	40,6	41,7
1984	:	35,7	38,5	41,2	:	38,9	41,3	37,4	40,1	40,5	42,0
1985	:	35,7	37,9	40,7	:	:	41,1	:	40,6	40,5	42,2
1986	:	35,6	:	40,5	:	:	41,6	:	41,0	40,4	42,0
1987	:	36,0	:	40,5	:	:	:	:	:	40,2	42,5

Source : Eurostat. Emploi et Chômage, 1989.

N.B. : La durée hebdomadaire de travail offerte aux ouvriers par les employeurs est celle qui est effectuée au cours d'une semaine normale (i.e. sans jours fériés), au cours de la période de référence, pour les travailleurs qui n'ont pas été absents pour des raisons personnelles ou pour cause de grève. Elle comprend la durée hebdomadaire normale et toutes les heures supplémentaires, à l'exclusion des heures non prestées pour des raisons techniques ou économiques et du chômage partiel.

Tableau 2

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE EFFECTUÉES PAR SALARIÉ (ENSEMBLE DES ACTIVITÉS)

Hommes et Femmes

	EUR 12	EUR 10	Belgique/ België	Danmark	BR Deutsch-land	Ελλάδα	España	France	Ireland	Italia	Luxem-bourg	Nederland	Portugal	United Kingdom
						Full and part-time ☐ Temps complet - temps partiel								
1983	:	37,6	37,0	35,8	38,7	38,7	:	38,2	39,1	38,5	38,6	36,1	:	35,7
1984	:	:	36,7	33,1	39,0	38,6	:	38,0	38,1	38,1	38,6	:	:	34,9
1985	:	37,4	36,7	33,7	38,9	38,2	:	38,2	39,5	37,8	38,6	35,5	:	35,5
1986	37,6	37,5	36,7	33,8	38,8	38,4	38,4	37,9	39,5	38,1	38,6	:	40,0	35,5
1987	37,4	37,2	36,3	33,8	38,7	37,7	38,1	38,4	37,9	37,9	38,4	33,2	40,8	35,4

	EUR 12	EUR 10	Belgique/ België	Danmark	BR Deutsch-land	Ελλάδα	España	France	Ireland	Italia	Luxem-bourg	Nederland	Portugal	United Kingdom
						Full-time □ Temps complet								
1983	:	40,1	38,5	40,6	41,2	39,5	:	39,9	40,3	39,1	39,8	40,7	:	40,2
1984	:	:	38,2	37,6	41,3	39,3	:	39,9	39,2	38,7	39,7	:	:	39,9
1985	:	40,1	38,3	38,4	41,4	38,9	:	40,1	40,8	38,4	39,7	40,4	:	40,6
1986	40,2	40,2	38,5	38,4	41,3	39,1	:	40,0	40,9	38,6	39,7	:	40,9	40,8
1987	40,1	40,1	38,3	38,4	41,1	38,4	39,1	40,6	39,4	38,5	39,7	39,0	41,7	40,7
						Part-time □ Temps partiel								
1983	:	19,4	20,1	21,6	20,7	22,8	:	20,8	20,3	23,4	21,1	18,3	:	17,4
1984	:	:	20,0	16,7	22,1	21,8	:	20,6	18,0	24,6	21,0	:	:	16,6
1985	:	19,4	20,4	19,5	21,2	22,2	:	21,1	18,0	24,7	24,5	18,3	:	16,9
1986	19,5	19,5	20,2	19,7	21,0	23,0	:	21,3	18,5	24,4	23,5	:	18,1	17,1
1987	19,4	19,5	19,8	20,0	21,3	21,8	18,4	21,8	18,3	24,9	22,5	18,2	19,4	16,9

Source : Eurostat, Emploi et Chômage, 1989.

De la réduction spontanée au partage du travail

La réduction de la durée du travail — revendication constante bien qu'affirmée avec plus ou moins de force selon les périodes et les pays — réclame pour se concrétiser une combinaison favorable de facteurs tant économiques et sociaux que politiques voire même culturels. La fin des années soixante et le début des années soixante-dix constituent à cet égard une période privilégiée.

Dans la majorité des pays européens une réduction « spontanée » et significative de la durée du travail a été observée. En fait, les conditions économiques permettaient d'affecter les gains de productivité à l'élévation du pouvoir d'achat ainsi qu'à la diminution des horaires de travail, conjointement à l'augmentation des profits et de l'investissement des entreprises. Dans le même temps, s'affirmaient au plan social et politique des revendications et préoccupations relatives à l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Le retournement de la situation économique en 1973/1974, associé à un relatif nivellement des situations dû à l'écrêtement des horaires les plus longs, a considérablement freiné le mouvement de réduction, tout au moins de la durée hebdomadaire du travail. Ce n'est qu'à partir de la fin des années soixante-dix et avec décalages importants d'un pays à l'autre, que le mouvement a repris. Mais cette fois, à la différence de la période 1968/1973, la diminution fut loin d'être spontanée et consensuelle. Elle a été à l'origine de conflits sociaux très durs dans la métallurgie en Grande-Bretagne en 1979 et en République Fédérale d'Allemagne en 1979 et 1984 et a donné lieu à des mesures législatives et réglementaires en Belgique, en France, ainsi que, plus récemment, au Danemark et en Irlande.

Entre temps, le taux de chômage de la plupart des pays européens avait crû dans des proportions considérables. Dès lors, à la problématique classique de la réduction du temps de travail s'est substituée celle du partage du travail dont la forme la plus répandue a d'abord consisté en la multiplication des modalités de cessation anticipée d'activité.

A partir de 1979/1980, le thème des 35 heures hebdomadaires avec compensation salariale intégrale est devenu la revendication principale de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) ainsi que des principales centrales syndicales des pays de la CEE, avec, il est vrai, des degrés de mobilisation variables d'un pays à l'autre.

Cependant, le mouvement de réduction de la durée hebdomadaire du travail, sensible dans certains pays, se fera lentement et par à-coups (l'échec de l'IG Metall en 1977 a lourdement pesé dans cette évolution). Trois raisons peuvent être avancées afin d'expliquer cette lenteur :

— la forte opposition du patronat européen (UNICE en tête) à toute réduction uniforme et généralisée de la durée du travail ;

— le scepticisme, assez largement partagé par les experts économiques et les milieux gouvernementaux, quant à la relation entre une réduction uniforme et généralisée de la durée du travail, et une amélioration très nette de la situation de l'emploi, notamment en raison de l'échec relatif des expériences française et belge. La controverse sur cette question reste cependant vive, en particulier entre syndicats et employeurs. De nombreux instituts économiques proches tantôt des premiers, tantôt des seconds, ou d'origine gouvernementale ont élaboré des scenarii et formulé des hypothèses relatives au lien RTT/emploi [13] ;

— la difficulté que rencontrent les organisa-

tions syndicales pour mobiliser les salariés sur une réduction de la durée du travail dans une perspective de sauvegarde de l'emploi. La question du temps de travail, outre le fait qu'elle confronte les salariés à l'arbitrage revenu/temps libre, révèle des aspirations individuelles très diversifiées qu'il est difficile, du point de vue de la stratégie syndicale, de recomposer dans une perspective de solidarité au niveau national.

Vers la modulation des capacités de production et la différenciation des horaires de travail

Parallèlement à l'épuisement de la problématique du partage du travail, les années quatre-vingt sont marquées par un mouvement de différenciation des horaires, des durées et des rythmes de travail dont les formes apparaissent très variées : développement de formes différenciées de travail en équipes, dont les équipes de fin de semaine ; modulation annuelle de la durée hebdomadaire ; semaine comprimée ; emploi partagé, etc. Initiée essentiellement à l'échelon de l'entreprise et le plus souvent par les employeurs, cette évolution a également, dans certains pays, été impulsée ou accélérée par les pouvoirs publics (Belgique), par la signature d'accords interprofessionnels (Pays-Bas et Italie) ou de branches (RFA).

En réalité, à partir de 1983/1984, la notion de flexibilité s'inscrit, dans la majeure partie des pays européens, au cœur du débat social comme source de nouveaux gisements de productivité et, à terme, comme une solution aux problèmes de l'emploi.

Deux conceptions de la flexibilité du temps de travail fondent les transformations apparues depuis quelques années :

— la première associe étroitement réduction et aménagement du temps de travail et peut être appréhendée comme une forme renouvelée du partage du travail. En effet, à l'objectif premier de lutte contre le chômage est associé celui d'une utilisation plus efficiente des équipements ainsi que la constitution d'une palette plus large de structures temporelles de travail permettant de répondre aux aspirations différenciées des salariés. Constitutive d'un jeu à somme positive, cette approche ouvre de larges perspectives à la négociation collective [8] ;

— la seconde exclut la RTT de son champ et vise une dérégulation de la matière temps de travail. Elle s'accompagne généralement d'un développement de la précarité ainsi qu'en atteste le cas britannique.

Cette inflexion dans les enjeux des politiques du temps de travail a débouché sur la coexistence de deux tendances, la seconde tendant à prendre le pas sur la première : d'un côté, un approfondissement du mouvement antérieur de diminution de la durée du travail ; de l'autre, une tendance à la diversification des durées et des modalités d'organisation du temps de travail.

L'approfondissement de la réduction de la durée du travail

La première moitié de la décennie quatre-vingt a été marquée, avec des décalages temporels et des intensités différentes d'un pays à l'autre, par un abaissement des normes légales ou conventionnelles relatives à la durée hebdomadaire du travail. Les manifestations concrètes, de même que les modalités d'apparition de ce phénomène quasi-général en Europe, apparaissent fortement dépendantes des caractéristiques et de la conjoncture socio-économique de chacun des pays.

Globalement, la problématique du partage du travail, portée principalement par le mouvement syndical mais également par certains gouvernements, a profondément influencé les négociations et les politiques publiques.

La réduction de la durée du travail a revêtu deux formes principales :

— l'avancement de l'âge de départ à la retraite ;

— la réduction de la durée hebdomadaire du travail (5).

L'avancement de l'âge de départ à la retraite (6)

Contrairement à ce que l'on peut observer s'agissant de la durée hebdomadaire du travail, l'âge normal de départ à la retraite — qu'il soit défini par la loi ou par la voie conventionnelle — n'a pas subi de modifications profondes au cours des dernières années. La seule exception est représentée par la France où l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite à taux plein a été abaissé à 60 ans pour les salariés des deux sexes à dater du 1er avril 1983 (7). Dans les autres pays, il reste fixé à 65 ans pour les hommes, sauf en Italie (60 ans) et au Danemark (67 ans). La situation est plus contrastée pour les femmes puisqu'elle varie entre deux extrêmes : Italie (55 ans) et Danemark (67 ans).

Cependant, dès le milieu des années soixante-dix, des dispositions incitatives au retrait anticipé d'activité ont été mises en œuvre dans la plupart des pays européens dont la conséquence est un

(5) Les congés payés constituent une autre modalité de la diminution du temps de travail. Leur allongement (leur durée moyenne dans les pays analysés varie aujourd'hui entre 4 et 6 à 7 semaines) s'est fait progressivement depuis le milieu des années soixante sans présenter une dynamique d'évolution aussi heurtée que les deux autres modalités, même si une accélération est également observable sur la période de référence à travers certaines dispositions législatives (5e semaine en France) et conventionnelles.

(6) En réalité, la vie professionnelle est également raccourcie par la prolongation de la scolarité.

(7) On observera que ce texte est venu sanctionner une évolution déjà largement engagée des comportements et des politiques des entreprises : en effet, au 1er janvier 1982, 53 % des personnes ayant acquis des droits directs au régime général (35 % au 1/1/1975) avaient pris leur retraite avant 65 ans.

abaissement de fait de l'âge de départ à la retraite. Conçus au départ dans une perspective de protection d'une catégorie de la population dont le degré d'employabilité allait en s'effritant avec l'approfondissement de la crise, les systèmes de retraite anticipée se sont progressivement imposés comme instrument privilégié des politiques de partage du travail.

Ces dispositifs (Garantie de Ressources et Contrats de solidarité en France ; Prépension en Belgique ; job release scheme en Grande-Bretagne ; Vorruhestandsregelung en RFA, etc.) ont ouvert, sous certaines conditions, un droit au retrait d'activité dont le seuil de déclenchement évolue à l'intérieur d'une fourchette allant de 55 à 62 ans pour les hommes et de 52 à 60 ans pour les femmes.

L'adhésion à ces dispositifs a été importante dans certains pays (France, Belgique, Pays-Bas, Danemark), beaucoup moins dans d'autres (RFA ; Grande-Bretagne). A l'heure actuelle les dispositifs à caractère global tels que ceux qui ont été mis en œuvre en France et en Belgique sont remis en cause, notamment en raison de leur coût. Significativement, ces deux pays ont, à peu près à la même période (1982/1983) rendu ces dispositions moins attrayantes pour les bénéficiaires.

Au-delà des problèmes de coût, l'interrogation à ce sujet renvoie au problème de fond de la retraite anticipée brutale et définitive. Depuis quelques années, on voit émerger, dans certains pays (RFA ; Grande-Bretagne ; Pays-Bas ; Danemark ; France) des réflexions mais également des dispositions visant à favoriser des retraits progressifs de la vie active.

La réduction de la durée hebdomadaire du travail

Les conditions et modalités qui ont entouré l'accélération de la tendance à la réduction de la durée hebdomadaire du travail présentent quatre caractéristiques, qui à bien des égards, introduisent une rupture par rapport à la période précédente :

• Alors que l'évolution observable au cours de la période antérieure manifestait un alignement progressif de la durée effective du travail sur la norme des 40 heures légalement, conventionnellement et socialement désignée comme référence depuis le début des années soixante-dix, on assiste cette fois-ci, dans plusieurs pays, à un abaissement de cette norme : 38 h en Belgique et aux Pays-Bas ; 39 h en France ; 38,5 h puis 37,5 h et enfin 37 h dans la métallurgie allemande ; 39 h puis 37 h à l'horizon 1990 au Danemark ; 40 h en Irlande.

Cet abaissement a été obtenu soit par modification législative ou réglementaire (France en 1982 ; Danemark en 1985 ; Irlande en 1986), soit par accord interprofessionnel (Belgique en 1981 ; Pays-Bas en 1982 ; Danemark en 1987), soit par accords de branche (RFA en 1984 et 1987).

• La seconde caractéristique qu'il convient de souligner réside dans la forte implication des pouvoirs publics dans le processus de réduction de la durée du travail, soit directement par une modification de la législation comme nous venons de le voir ou l'encadrement de la négociation au moyen d'une réglementation fortement contraignante (Belgique), soit indirectement à travers la mise en place d'incitations financières au partage du travail ou une intervention dans le débat entre partenaires sociaux (Pays-Bas, Italie).

• La troisième caractéristique réside dans le lien qui a été établi entre d'un côté la RTT, de l'autre la modération salariale. Posée dès qu'est apparue la problématique du partage du travail, la question de la modération salariale a reçu des réponses différentes d'un pays à l'autre. Elle a été résolue en France dans le sens d'une compensation salariale intégrale par une intervention au plus haut niveau de l'État et a reçu le même type de réponse en RFA lors des négociations de 1984 et de 1987. Toutefois, les accords signés dans la métallurgie allemande fixent en même temps le niveau des augmentations générales pour les années à venir (deux années dans le cas du premier accord, trois pour le second), prémunissant ainsi les employeurs contre tout risque de dérapage salarial.

A l'inverse, dans quatre pays, le lien entre la RTT et la modération salariale a été établi de façon explicite. En Belgique, avec le dispositif dit des 5/3/3 (une réduction du temps de travail de 5 % permettant une embauche compensatoire de 3 % contre une modération salariale fixée à 3 %) et au Danemark (où la réduction d'une heure hebdomadaire a été imposée par décret gouvernemental en 1985 en échange d'une limitation des hausses de salaires à 2 %), cette question fut à l'origine de l'intervention des pouvoirs publics dans le domaine du temps de travail qui, dans ces pays relève traditionnellement du champ de la négociation collective. Si en Italie et aux Pays-Bas, la clause de modération salariale (désindexation en Italie) a été inscrite dans les accords interprofessionnels, il convient de souligner que dans chacun des cas, les gouvernements ont fortement pesé en ce sens.

• Enfin, l'articulation entre d'un côté la réduction, de l'autre l'aménagement du temps de travail s'est progressivement imposée. Selon les cas de figure, la réduction peut conditionner la réorganisation (cf. l'exemple des accords signés dans la métallurgie allemande) comme elle peut être conditionnée par celle-ci (cf. les accords signés dans le cadre des expériences Hansenne en Belgique ou la logique de la loi Delebarre en France).

Ces deux dernières caractéristiques traduisent une tendance plus générale qui fait de la RTT une variable dépendante. En effet, dans cette configuration, la RTT perd sa dynamique propre pour se constituer en objet d'échange : comme com-

pensation de mesures de rigueur salariale ou, plus fréquemment, comme conséquence — ou, en tout état de cause comme prédicat — de la flexibilité du temps de travail.

Une tendance à la diversification des temporalités de travail

Bien sûr, le phénomène de diversification des régimes horaires n'est pas à proprement parler nouveau. En 1978, le travail posté (pris dans une acception large) concernait, en Europe, 20 % des salariés du secteur secondaire et 17,8 % de ceux du secteur tertiaire. La décennie soixante-dix a également été marquée par l'émergence de formes diversifiées d'emploi (CDD ; intérim ; TTP) qui ont introduit une diversification des durées et des rythmes de travail.

Toutefois, les évolutions observables depuis le tournant des années quatre-vingt attestent, d'une part d'une forte expansion de ces formes diversifiées d'emploi dans la plupart des pays européens, d'autre part de la multiplication des schémas d'aménagement du temps de travail appliqués aux emplois à temps plein.

Ces évolutions tendent à élargir les espaces de temps dévolus au travail, à différencier les durées et les rythmes de travail, à rendre le temps de travail plus malléable tant du point de vue des entreprises que — en général sous certaines conditions — de celui des salariés.

Deux principes structurent les modalités de réorganisation du temps de travail mises en œuvre :

— la déconnexion entre d'un côté, la durée et les rythmes de travail des individus, de l'autre, ceux des équipements ;

— l'adoption de durées et horaires de travail modulables essentiellement durant l'année mais également sur la journée ou durant le mois.

Ils répondent à deux objectifs centraux des employeurs :

— l'allongement de la durée d'utilisation des équipements (DUE) et la réorganisation du processus de production, notamment en raison des investissements coûteux liés à l'introduction de nouvelles technologies ;

— l'adaptation plus fine et plus rapide aux fluctuations structurelles ou conjoncturelles de l'activité et de la demande.

Cependant — si l'on s'en tient aux dispositions et accords associant dans le même mouvement la réduction et la réorganisation du temps de travail — ce qui donne une dimension nouvelle au phénomène, c'est l'articulation des objectifs de maîtrise des coûts unitaires et d'augmentation des capacités physiques de production avec la RTT. En effet, en acceptant de négocier sur la base de ces deux objectifs, les partenaires sociaux opèrent un croisement entre la problématique de l'aménagement du temps de travail et celle de sa diminution ; entre des préoccupations d'ordre économique d'un côté et de nature sociale de l'autre. Il convient cependant de nuancer cette opposition entre l'ATT qui relèverait de l'économique et la RTT qui référerait au social : l'un comme l'autre a, en effet, des conséquences dans chacune des deux sphères. Toutefois, c'est de leur articulation que l'on peut attendre une optimisation des effets tant économiques que sociaux.

Cette évolution, qui oblige à penser dans le même mouvement réduction et aménagement du temps, se concrétise par l'implication d'un certain nombre d'organisations syndicales et d'employeurs en Europe dans des négociations sur l'annualisation du temps de travail, le développement de schémas diversifiés de travail en équipes ou l'extension du TTP. Pour les organisations syndicales qui se sont engagées dans cette voie, la diversification du temps de travail s'est imposée comme le prix à payer pour obtenir la RTT, comme une concession qui leur apparaît moins lourde à assumer du point de vue des salariés, que les mesures de modération salariale.

Nous verrons, dans un premier temps, que l'affirmation de cette tendance à la diversification des temporalités de travail s'appuie également sur une inflexion des politiques publiques.

L'inflexion des politiques publiques

Plusieurs gouvernements se sont orientés, au cours des dernières années, vers la promotion d'une politique du temps de travail qui prenne davantage en compte les situations particulières des différents secteurs d'activités, des entreprises et des individus. Dans cette perspective, l'action des pouvoirs publics, par opposition à celle qui caractérise les politiques pures de partage du travail, se distingue par un glissement de l'échelon central (abaissement des normes collectives par exemple) vers des niveaux plus décentralisés (la branche ou l'entreprise). Elle se concrétise dans le développement d'incitations financières (expériences Hansenne en Belgique ; contrats de solidarité RTT en France) et dans des actions légiférantes visant à lever les obstacles à une plus grande malléabilité/diversification des horaires et des durées de travail ou à l'expansion de formes diversifiées d'emploi.

L'exemple type, de ce point de vue, est constitué par la Belgique où, dès la fin 1982, a été mis au point le dispositif Hansenne. Sa caractéristique principale réside dans la possibilité offerte aux entreprises qui s'engagent dans un processus de réduction-réorganisation du travail, de déroger à certaines dispositions législatives en matière de réglementation de la durée et des horaires de travail. Il s'agit, entre autres, de celles relatives aux jours de repos (notamment l'interdiction du travail le dimanche), au début et à la fin de la journée de travail, au travail posté, aux durées maximales autorisées, aux heures

supplémentaires et au repos compensateur, au travail de nuit des femmes, etc.

Ce processus d'assouplissement de la réglementation du temps de travail qui, dans le cadre des expériences Hansenne revêtait un caractère exceptionnel et temporaire (8) a été élargi et sédimenté par la loi, dite de redressement, entrée en vigueur le 1er janvier 1985. Celle-ci consacre notamment le principe de l'annualisation du temps de travail en ouvrant la possibilité de moduler — sur une période à déterminer par convention sectorielle ou par accord d'entreprise mais qui ne peut excéder un an — la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail sans recourir aux heures supplémentaires. L'ensemble de ces dispositions a été renforcé, complété et pérennisé par la loi du 17 mars 1987 favorisant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

En France, dès les ordonnances de 1982, le gouvernement manifestait une volonté politique d'assouplir les règles encadrant le temps de travail : possibilité de faire varier la durée hebdomadaire du travail, de recourir à des équipes de suppléance durant le week-end ou de développer les horaires individualisés.

Si quelques-unes parmi ces dispositions — notamment celle relative à la modulation annuelle de la durée hebdomadaire — ont été reprises dans les accords de branche, c'est surtout à l'échelon de l'entreprise qu'elles ont été utilisées, bien souvent au-delà des dispositions prévues par le texte, créant par là une instabilité juridique des notions servant de support à la définition de la durée et des horaires de travail.

L'année 1984 marque de façon plus évidente l'inflexion de l'action du gouvernement français en faveur d'une politique saisissant dans le même mouvement réduction et aménagement du temps de travail (9). Cette politique débouchera en février 1986 sur la loi Delebarre aux termes de laquelle la modulation de la durée hebdomadaire pouvait aller jusqu'à 41 h ou 42 h sans majoration ni repos compensateur pour les heures effectuées au-delà de la durée légale (39 h) sous réserve que la durée moyenne hebdomadaire n'excède pas, sur l'année, respectivement 38 h ou 37 h 30 par semaine travaillée. En soumettant ainsi la modulation à la condition de la RTT, le gouvernement français l'avait inscrite dans la logique du partage du travail. La loi Seguin (juin 1987) viendra cependant rompre cette liaison entre aménagement et réduction du temps de travail. Ce texte illustre une évolution plus récente par laquelle la flexibilisation du temps de travail se substitue purement et simplement à la RTT. De ce point de vue, le parallèle avec la Belgique apparaît de façon claire puisque la loi Seguin organise également la possibilité de déroger à l'interdiction du travail de nuit des femmes.

Parallèlement, plusieurs gouvernements ont édicté un certain nombre de textes réglementaires et/ou mis en place des dispositifs d'incitations financières afin d'encourager les entreprises à recourir à des formes diversifiées d'emploi tout en rendant celles-ci plus attrayantes pour les salariés (cf. par ex. la loi pour la promotion de l'emploi entrée en vigueur en mai 1985 en RFA qui élargit les possibilités de recours au travail temporaire, aux CDD ainsi qu'au travail intermittent).

Mais c'est surtout en faveur du TPP que des mesures ont été prises (France ; Belgique ; RFA ; Italie ; Pays-Bas...). Certaines sont orientées vers des catégories spécifiques telles que les jeunes ou les travailleurs âgés : ainsi, aux Pays-Bas, le gouvernement a expérimenté, dans le secteur public, l'embauche à temps partiel (32 h) pour les jeunes (jusqu'à 28 ans). Il a été imité par certaines branches et grandes entreprises où l'on assiste également au développement des emplois progressifs pour les jeunes : embauchés à temps partiel, ceux-ci voient leur emploi transformé à temps complet ultérieurement (Philips, en particulier, pratique ce type d'embauche).

Enfin, d'autres initiatives publiques se donnent pour objectif le développement de la flexibilité individuelle : congé sabbatique (Belgique, France, RFA, Irlande) ; partage de l'emploi (job sharing) en Grande-Bretagne, Irlande ou Belgique.

L'adaptation du temps de travail comme objet des négociations interprofessionnelles et de branches

Ainsi que le souligne un rapport récent du BIT [10], la négociation collective demeure le moyen privilégié de réglementer le temps de travail. C'est dans les pays où l'action légiférante est traditionnellement faible que les négociations interprofessionnelles et de branches se sont d'abord développées, parfois à l'incitation des pouvoirs publics.

Les exemples de l'Italie et la RFA sont, à cet égard, éclairants. La convention collective de 1979 applicable au secteur textile italien a formalisé et généralisé les accords conclus dans certaines entreprises par lesquels une extension de la DUE était négociée contre une RTT sous des formes différenciées comportant notamment une extension des horaires de travail sur des plages considérées comme asociales : samedi et dimanche ; travail de nuit des femmes autorisé par une dérogation légale de 1977, etc.

Les évolutions initiées dans le secteur textile italien et dans celui de la confection se retrouvent à l'échelon interprofessionnel avec les

(8) L'expérimentation Hansenne est, en effet, limitée dans le temps : deux ans en principe, avec des possibilités de renouvellement sur une ou deux années.

(9) Rapport du Commissariat Général au Plan sur l'Aménagement-Réduction du Temps de travail (ARTT) ; soutien à la négociation interprofessionnelle sur la flexibilité ; mission sur l'allongement de la DUE confiée à D. Taddei par le Premier Ministre [28].

accords tripartites de 1983 (accords Scotti). Ceux-ci comportaient en effet un engagement des partenaires sociaux à négocier sur le « réaménagement des horaires permettant une utilisation plus complète des installations ». La plupart des conventions collectives signées à la suite de cet accord interprofessionnel comportaient ainsi des clauses permettant l'annualisation du temps de travail.

Les accords signés dans la métallurgie allemande, posent le principe d'une différenciation du temps de travail dont les modalités doivent être définies par négociation à l'échelon des entreprises. Aux termes de l'accord de juin 1984, la durée hebdomadaire pouvait varier entre 37 h et 40 h à condition que la moyenne collective n'excédât pas 38,5 heures par périodes de deux mois. Cet intervalle a été porté à six mois avec la nouvelle convention de 1987, les durées pouvant osciller entre 37 et 39,5 heures puis entre 36,5 et 39 heures à partir d'avril 1989. Cette variation peut se faire selon les différentes parties de l'entreprise, les différentes catégories de salariés ou les individus. Concrètement, cela signifie que dans une même entreprise des salariés peuvent travailler 37 heures hebdomadaires tandis que d'autres prestent 40 h.

Les évolutions observables en Italie et en RFA traduisent l'orientation, désormais assez généralement admise dans le mouvement syndical européen — même si les discours sont encore très souvent contradictoires — qui revient à faire des concessions contrôlées sur le plan de l'organisation du temps de travail dans une perspective de réduction de sa durée et d'amélioration de l'emploi (10). Des accords de branches signés aux Pays-Bas à la suite de l'accord interprofessionnel de 1982 prévoient le maintien, voire l'extension, de la DUE et procèdent à une évaluation de la durée individuelle du travail sur une base annuelle. Dans l'imprimerie, l'accord abaissant la durée hebdomadaire à 36 h ouvrait la possibilité d'introduire deux équipes chevauchantes de jour (6 h - 18 h ; 7 h - 19 h). Dans la métallurgie légère (accord de juin 1984), la durée du travail est désormais envisagée sur une base annuelle (1 744 h par an) ; la durée hebdomadaire fixée à 38 h peut varier entre 34 et 42,5 heures.

Explicitement, le mouvement syndical néerlandais reconnaît qu'une RTT importante ne peut se faire à structures temporelles inchangées. Signe de cette évolution, en avril 1983, la Fondation du Travail (Stichting van de Arbeid) a admis le principe d'une organisation du temps de travail qui ne soit pas répartie uniquement sur cinq jours égaux, ce qui ouvre la voie à l'introduction de la semaine comprimée ou, au contraire, étendue sur six ou sept jours, c'est-à-dire au travail du week-end. En 1972, les syndicats avaient, au sein de la même institution, refusé le principe de la semaine de quatre ou quatre jours et demi.

Dans les pays à forte tradition conventionnelle, la législation relative au temps de travail est en général ancienne (11), si bien que le dynamisme de la négociation collective remet bien souvent en cause les normes légales : en RFA et aux Pays-Bas, des projets de loi visant à modifier la réglementation (notamment sur la durée légale ; les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires ; sur la durée annuelle ; sur la modulation et le système d'heures supplémentaires ; sur le travail de nuit des femmes ou le travail du dimanche, etc.), sont actuellement en discussion.

En France, à l'inverse, c'est la production législative qui, dans le champ du temps de travail, scande traditionnellement la création de normes. Ainsi, l'échec de la négociation de 1984 sur l'adaptation des conditions d'emploi a eu pour résultat de figer le processus contractuel dans l'attente de nouvelles dispositions législatives. Seuls deux accords de branche (travaux publics et industrie laitière) ont été conclus entre décembre 1984 et la loi de février 1986 ; un seul (métallurgie) entre celle-ci et la loi Seguin, le gouvernement issu des élections de mars 1986 ayant annoncé son intention de modifier le texte précédent. Si la loi Seguin a quelque peu dynamisé la négociation de branche (cinq accords en 1987 ; une trentaine d'accords et d'avenants en 1988), la question aujourd'hui est de savoir si celle-ci sera réellement relancée par l'accord interprofessionnel signé le 21 mars 1989 entre d'un côté le CNPF, de l'autre, la CFDT et la CGC.

La réduction et la réorganisation du temps de travail à l'échelon des entreprises

Dans la mesure où elle est inextricablement liée aux conditions réelles de production, à l'environnement socio-économique des entreprises mais également au mode de vie des salariés, la question de l'organisation et de la durée du temps de travail ne trouve réellement les voies de sa concrétisation et n'acquiert sa véritable dimension qu'aux échelons les plus décentralisés. Cette spécificité a été sanctionnée, dans certains cas

(10) Voir notamment les positions de la FIOM (BIT, 1988) et celles avancées lors du congrès de l'IG Metall (octobre 1986). Franz Steinkühler, nouveau président du syndicat, associe désormais dans le même mouvement l'objectif d'une RTT à 35 h et la flexibilité des horaires de travail. Cette inflexion est à rapprocher de celle qui transparaît à travers l'accord signé au sein du Conseil National du Travail Belge (juin 1987) quant aux mesures à prendre afin de favoriser l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

(11) Au Danemark, en Italie, aux Pays-Bas, la législation date du début du siècle, en RFA, de 1938. C'est pourquoi, dans plusieurs de ces pays (Italie ; RFA ; Pays-Bas), la durée légale du travail est encore fixée à 48 h hebdomadaires.

par les pouvoirs publics lorsqu'ils ont, à travers leur production législative, accéléré la tendance à la décentralisation de la négociation (Belgique ; France) ; dans d'autres, par les partenaires sociaux eux-mêmes, à l'exemple de la RFA où les négociateurs de branche ont laissé à l'échelon de l'entreprise le soin de préciser les modalités de mise en œuvre de la RTT.

Ainsi, les observations les plus récentes faites en RFA [19], [6], en Italie [24] ou en France [8], [22], soulignent le rôle prépondérant opéré par les Conseils ou Comités d'Entreprise dans les transformations relatives à l'organisation du temps de travail.

La diffusion des mesures de RTT dans les entreprises

De ce point de vue, une distinction doit être opérée entre les pays qui ont mis en œuvre une politique de partage du travail et qui ont procédé à l'échelon central, à une modification des normes contractuelles ou législatives (France, Belgique, Pays-Bas, RFA, Danemark) et les autres.

Dans le premier groupe, on observe un ajustement rapide des secteurs et des entreprises sur les nouvelles normes élaborées à l'échelon national, mais ce mouvement ne semble généralement pas embrayer sur une dynamique propre. En France par exemple, l'ordonnance instituant les 39 h a, en effet, eu un brusque impact de diminution de la durée effective hebdomadaire qui est passée de 40,3 heures au 1er janvier 1982 à 39,4 heures au 1er juillet de la même année, soit près d'une heure de réduction en un semestre alors que la baisse n'a été que de cinq dixièmes d'heure au cours des quatre années suivantes (38,9 heures au 1er janvier 1986). Bien plus, ainsi que nous l'avons indiqué dans l'introduction, la forte poussée des accords d'entreprises conclus sur le temps de travail ne concerne que marginalement sa réduction : de fait, on observe une légère augmentation de la durée du travail au cours de la période récente (39,01 h en moyenne pour l'ensemble des salariés et 39,19 h pour les ouvriers au 1er semestre 1989).

Un processus sensiblement identique a eu lieu en Belgique à la suite de l'accord interprofessionnel signé en 1981. Les branches et les entreprises se sont progressivement alignées sur la norme des 38 h, mais il ne semble pas que cet accord ait joué un rôle moteur dans les secteurs qui avaient déjà atteint ou se trouvaient en dessous de ce seuil (12).

Sans doute parce qu'il était le reflet d'un plus large consensus social sur l'objectif de partage du travail, le mouvement de diminution de la durée du travail impulsé aux Pays-Bas par l'accord interprofessionnel de 1982 semble avoir été plus profond : en 1987, l'essentiel des salariés avait une durée moyenne de 38 h tandis que 12 % d'entre eux bénéficiaient d'une durée hebdomadaire de 36 h [26]. Toutefois, la dynamique impulsée en 1982 s'est, là également, progressivement épuisée et l'on constate, durant les années récentes une stagnation.

On ajoutera que l'on ne peut appréhender les Pays-Bas comme un pays fonctionnant sous le régime d'une semaine de 38 h et a fortiori de 36 h. En effet, dans l'écrasante majorité des entreprises, la RTT est concédée sous forme de cumul de journées ou demi-journées libres, l'horaire hebdomadaire restant fixé à 40 h. Ainsi, en 1985 on ne recensait que six accords envisageant la RTT par une diminution quotidienne ou hebdomadaire. Ceci traduit une tendance lourde aux Pays-Bas qui revient à appréhender la durée du travail sur une base annuelle : huit accords de branches conclus en 1983/1984 prenaient pour référence la durée annuelle, notamment la métallurgie qui fixait la durée annuelle à 1 744 h au 1er janvier 1985 (13).

Un constat du même ordre semble pouvoir être établi dans le cas de la RFA où il apparaît que la RTT à 38,5 h a été obtenue par le biais de journées libres. Une enquête menée sur l'application des accords de 1984 montre que 13 millions de salariés allemands (sur 22,5 millions) bénéficiaient en 1987 d'une RTT inférieure à 40 h et que les modalités de celle-ci variaient selon la nature des entreprises : l'octroi de journées libres se rencontre surtout dans les firmes à forte intensité capitalistique (notamment là où il y a le travail en continu) tandis que la réduction quotidienne ou hebdomadaire (concentration sur le vendredi après-midi) est le fait des PME de main-d'œuvre [6].

Dans le second groupe de pays, la tendance à la RTT est également observable mais, comparativement aux exemples précédents, son rythme est plus lent et elle ne revêt pas l'aspect généralisé rencontré en France, en Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne ou encore, plus récemment, au Danemark.

C'est notamment, le cas de l'Italie où, à travers quelques conventions collectives de branche (métallurgie en 1979 ; textile en 1981), c'est la RTT annuelle qui a prévalu. Ce schéma a été repris par l'accord tripartite de 1983 (accord

(12) Durant la période 1978/1981, plusieurs secteurs avaient adopté des durées du travail inférieures à 40 h : 35 h dans les ports ; 36 h dans les grands magasins, les entreprises d'épargne et de capitalisation ainsi que pour les employés de la métallurgie ; 37,5 h dans les banques et les assurances ; 38 h dans de nombreux secteurs tels que la sidérurgie, l'imprimerie, le pétrole, les hôpitaux, le commerce de détail, etc.

(13) Accords de branches ou concernant des entreprises de plus de 5 000 salariés. Une enquête récente révèle que seulement 7 % des salariés ont une journée de travail plus courte, tandis que pour 32 % d'entre eux la réduction a été hebdomadaire ou mensuelle et qu'elle doit être appréhendée sur une base annuelle pour les 61 % restant.

Scotti) dans lequel les partenaires sociaux s'engageaient à procéder à une réduction de la durée annuelle du travail de quarante heures en 1984/1985. Dans la plupart des conventions collectives de branche et accords d'entreprise, cette réduction de la durée du travail a été concédée sous forme de journées libres, la durée hebdomadaire restant inchangée.

L'évolution en Grande-Bretagne présente également un profil bien spécifique. En effet, l'accord signé dans la métallurgie en 1979 (réduction de la durée hebdomadaire à 39 h à compter de 1981) n'a pas eu l'effet d'entraînement observable en Allemagne. En fait, l'action du TUC en faveur du partage du travail, qui s'est heurtée à l'opposition très vive du patronat et du gouvernement, n'a été que mollement relayée à l'échelon des branches et des entreprises où la liaison RTT/création d'emplois n'a jamais été perçue comme pertinente. Toutefois, à l'instar des évolutions qui ont prévalu dans la majeure partie de la Communauté Européenne, on observe un glissement progressif de la production conventionnelle vers les 39 h et même en deçà : au milieu de l'année 1985, on estimait que 10 % des salariés britanniques prestaient une durée inférieure à 39 h [16].

Cependant, le cas britannique présente deux caractéristiques qui le différencient de celui des autres pays européens :

— d'une part, s'agissant des travailleurs manuels, l'abaissement de la durée hebdomadaire normale ne trouve pas sa traduction dans l'évolution des durées effectives pratiquées. En effet, selon le Department of Employment, la durée moyenne effective des salariés hommes est passée entre octobre 1983 et octobre 1984 de 43,3 à 43,4 heures pour atteindre 44,5 h en 1986. Cette situation paradoxale s'explique par la progression des heures supplémentaires qui constituent une source traditionnelle de flexibilité pour les entreprises britanniques : en avril 1986, plus de la moitié des salariés manuels hommes et un cinquième des employés du même sexe effectuaient des heures supplémentaires. Conséquence de ce recours privilégié aux heures supplémentaires dans le secteur manufacturier, des disparités importantes subsistent entre les secteurs (les banques sont aux alentours de 35 h) et surtout entre les travailleurs manuels et les employés ;

— d'autre part, l'importance du TTP : plus d'un salarié sur cinq mais surtout 44,5 % des femmes salariées travaillent à temps partiel. Ce haut degré d'insertion du TTP dans la société britannique constitue une marge de manœuvre importante eu égard à l'organisation de la production : l'allongement de la DUE ou l'extension des horaires d'ouverture des services sont ainsi opérés à travers le recours à cette forme d'emploi (adjonction d'équipes à temps partiel) moins directement onéreuse que la mise en œuvre de processus de réduction-réorganisation du temps de travail.

La diversification du temps de travail à l'échelon des entreprises

Tenter d'appréhender l'ampleur des évolutions en matière d'aménagement du temps de travail en prenant l'entreprise pour point d'application de l'observation se heurte à deux obstacles majeurs :

— tout d'abord la difficulté à repérer l'ensemble des transformations du fait du caractère éclaté de l'information. Dans bien des cas en effet, de tels aménagements résultent d'une décision unilatérale de l'employeur et ne donnent lieu ni à une négociation ni à un accord ;

— ensuite, les interprétations divergentes et contradictoires du phénomène, certaines en minimisant la portée, d'autres, a contrario, l'amplifiant plus que de mesure. Les analyses qui ont été menées en RFA afin d'évaluer la diffusion dans les entreprises des mesures de flexibilité du temps de travail contenues dans l'accord conclu en juin 1984 pour le secteur de la métallurgie est un des exemples les plus patents : d'un côté, l'organisation syndicale (IG-Metall) estime que le temps de travail différencié ne concerne que 10 % des salariés ; de l'autre, l'organisation patronale (GesamtMetall) affirme que 87 % des salariés est concerné par une des différentes possibilités de flexibilité [2].

En réalité, nous disposons de deux catégories d'informations pour tenter d'approcher l'ampleur du phénomène : d'une part un certain nombre d'indices statistiques, d'autre part les enquêtes relatives à la négociation en entreprises. S'agissant des premiers, les données européennes comparables font défaut [29] et obligent à se reporter sur des analyses nationales qui sont très inégales d'un pays à l'autre (14). Pour la France, les enquêtes du ministère du Travail constituent un bon analyseur de la tendance à la diversification des durées et rythmes du temps de travail : ainsi, au premier trimestre de 1984, 59 % des salariés avaient le même horaire tous les jours (65 % en 1978) ; 10 % des salariés bénéficiaient d'horaires libres (8,4 % en 1978). Entre 1984 et 1986, la proportion de salariés travaillant en équipes successives est passée de 11,6 % à 12,2 % ; enfin, en 1984, 12 % des salariés ne travaillaient pas le même nombre de jours d'une semaine à l'autre tandis que 17 % avaient un horaire différent selon les jours fixés par l'entreprise.

Par ailleurs, les enquêtes relatives à la négocia-

(14) Toutefois, une vaste enquête a été lancée au printemps 1989 dans l'ensemble des pays de la CEE par la Commission. Menée conjointement auprès des travailleurs et des chefs d'entreprises de l'industrie et du commerce, elle vise à mieux connaître la situation actuelle et les souhaits des intéressés en matière d'aménagement-réduction du temps de travail, de conditions d'emploi et de DUE. L'ensemble des résultats ne sera disponible qu'en 1990, mais d'ores et déjà, les premiers issus de l'enquête auprès des travailleurs ont été publiés [14].

tion d'entreprise montrent la part croissante des accords relatifs à l'organisation du temps de travail. Nous avons déjà souligné cette caractéristique dans le cas de la France (2 272 accords sur l'ATT signés en 1987, 2 044 en 1988). Certes, leur portée — en termes d'organisation du temps de travail — paraît limitée puisque deux tiers d'entre eux consistent en des réaménagements des ponts et des congés payés. Il en reste toutefois un tiers consacré à proprement parler à la réorganisation du temps de travail, dont 70 % traitent de la modulation.

Une observation du même ordre a pu être effectuée en Italie où une enquête du CESOS, organisme proche de la CISL, portant sur 150 accords signés entre octobre 1984 et mai 1985, révèle que le thème sur lequel les interlocuteurs sociaux ont le plus contracté durant cette période est celui de l'organisation du temps de travail [11].

L'analyse de l'application des accords de 1984 conclus dans la métallurgie allemande [6] montre que 13 % parmi les 3 300 accords d'entreprises étudiés comportent des mesures de différenciation du temps de travail (salariés ayant des durées de travail différentes au sein du même établissement). Cette modalité se rencontre essentiellement dans les grandes firmes (Mannesman, AEG, Daimler-Benz, etc.) et répond au principe d'une utilisation différenciée des diverses catégories de salariés et, partant des équipements : les heures plus courtes sont pratiquées par les salariés peu qualifiés et, pour une période limitée, par les nouveaux embauchés, tandis que les heures plus longues sont prestées par les salariés les plus qualifiés (opérateurs sur machines à commande numérique par exemple).

Dans d'autres pays (Pays-Bas, Danemark, Grande-Bretagne) ces mesures de réorganisation du temps de travail demeurent marginales, mais tendent à s'accroître [4], [26] : ainsi, aux Pays-Bas, les observations récentes font état d'un recours croissant à la modulation, surtout dans l'agro-alimentaire. On soulignera, dans le cas des entreprises néerlandaises, une différence fondamentale avec la France puisque ces accords de modulation comportent généralement une réduction du temps de travail à 36 h alors que les études françaises montrent que dans 40 % des cas, il n'y a pas de contreparties et que, pour le reste, celles-ci sont minimales [21], [22].

Au-delà de ces données à caractère général, nous disposons également de travaux monographiques dont nous retiendrons, ici, deux enseignements principaux :

— la grande diversité des modalités de réorganisation mises en œuvre ;

— la prégnance, au-delà de la convergence constatée d'une recherche d'une utilisation plus souple de la force de travail, de spécificités nationales, tant dans les moyens utilisés que dans les modalités et conditions d'application sur le terrain.

Une grande diversité des aménagements mis en œuvre

Les enquêtes sont encore peu nombreuses (15), mais celles qui existent confirment la diversité des modalités de réorganisation du temps de travail [10]. Les observations faites en Italie [11], [30] sont, de ce point de vue, éloquentes : durée de 6 heures quotidiennes sur six jours par semaine dans de nombreuses entreprises du secteur textile (ce régime permet une utilisation des équipements en semi-continu avec quatre équipes et le recours au travail nocturne des femmes) ; une durée du travail de 36 h avec des systèmes d'équipes réparties différemment sur quatre ou cinq jours de la semaine dans la grande distribution ; une extension du passage en cycles continus avec cinq équipes, etc.

De même, la modulation mise en œuvre dans les entreprises néerlandaises revêt des modalités différenciées : quatre jours de huit heures pendant un semestre, cinq jours de 8 h pendant l'autre semestre chez DAF ; trois semaines à 40 h, une à 36 h chez Vroom en Dreesman (distribution). Chez Philips, la semaine de travail varie entre 36/37 h et 45 h (moyenne hebdomadaire de 38 h) et de nombreuses formes de TTP ont été développées, notamment des contrats d'emplois progressifs pour les jeunes.

C'est cependant en Belgique et en France qu'ont été menées les analyses les plus approfondies. De l'observation des conventions conclues dans le cadre du dispositif Hansenne en Belgique [31], il ressort que la principale modalité expérimentée (plus de 50 % des cas) a été la création d'équipes du week-end.

D'autres entreprises ont poussé plus loin la réorganisation du travail en intégrant ces équipes supplémentaires dans l'horaire normal pendant un jour de la semaine (vendredi, samedi, dimanche ou samedi, dimanche, lundi). Une autre modalité largement utilisée a été l'instauration de nouveaux systèmes d'équipes notamment par le biais de la semaine comprimée. Ces différents systèmes ont pour caractéristique d'allonger la durée quotidienne du travail en réduisant le nombre de jours prestés (3 j × 12 h ; 4 j × 9 h 15) tout en permettant un allongement de la DUE (extension sur six ou sept jours par l'introduction d'équipes successives ou chevauchantes sur la semaine). Des systèmes de modulation de la durée hebdomadaire (1re semaine de 5 j × 8 h, 2e semaine de 4 j × 8 h) se sont égale-

(15) Leur nombre est probablement sous-évalué du fait de leur dispersion géographique. Par ailleurs, il existe très peu de travaux comparés c'est-à-dire fondés sur une méthodologie homogène qui permettrait d'établir une typologie raisonnée. C'est ce qui explique le caractère dispersé des informations qui suivent.

ment diffusés dans le cadre de ces expériences, de même que le développement d'équipes fixes à temps partiel.

D'autres formes d'ATT ont été mises en œuvre en dehors du cadre Hansenne : quatre équipes de six heures sur six journées par semaine ; schéma dans lequel le salarié travaille trois semaines consécutives de six jours chacune et bénéficie ensuite d'une semaine de repos (36 h en moyenne).

Ce constat d'une grande diversité des modalités d'aménagement du temps de travail et des schémas d'organisation adoptés se retrouve également en France, [8]. Le rapport du Commissariat Général au Plan (1984) [12] qui s'est appuyé sur 34 monographies d'entreprises et sur 50 cas relevés dans la presse, a recensé les principales formes d'ATT déployées dans les entreprises : équipes de suppléance de fin de semaine, équipes à horaires réduits, développement du nombre d'équipes avec extension du nombre de jours de fonctionnement, équipes réduites décalées le vendredi soir ou le lundi matin, modulation de la durée hebdomadaire, TTP annualisé et TTP scolaire, etc.

Au-delà de cette diversité, trois types de réorganisation du temps de travail, qui peuvent prendre des formes diversifiées, paraissent actuellement dominantes en Europe :

— la modulation de l'horaire hebdomadaire qui inscrit le temps de travail dans une logique d'annualisation. Elle constitue un des moyens les plus éprouvés pour s'adapter aux cycles saisonniers de l'activité mais semble être également utilisée pour répondre aux fluctuations conjoncturelles. Dans ce dernier cas, elles peuvent faire peser des contraintes sur les salariés du fait de leur imprévisibilité, [22] ;

— le développement du travail en équipes. Si dans les entreprises en continu, il s'agit avant tout, par le passage de trois à cinq ou six équipes, de s'adapter aux 35 h hebdomadaires qui, progressivement en Europe, semblent se constituer en norme socialement admise pour les salariés effectuant ce type de travail, la majorité des autres cas constitue une réponse à l'objectif de l'allongement de la DUE ou du temps d'ouverture au public pour les services [15], [8]. Les tendances dominantes en ce domaine se partagent entre des semaines de six fois six heures ou de quatre jours et demi, voire quatre jours, pour les *salariés* (36 h ou 35 h hebdomadaires) et de six jours pour les *équipements* (plus de 50 heures en discontinu et 144 heures en semi-continu) ;

— le recours au travail à temps partiel (16) qui recoupe bien souvent l'objectif précédent et se superpose ou se substitue alors au développement du travail en équipes : équipes fixes à temps partiel (exemple des twilight shifts en Grande-Bretagne) ; introduction de deux équipes successives à temps partiel, etc. Le TTP peut également permettre de conjuguer plusieurs objectifs à la fois : chez Continental Food en Belgique, un système original a été mis en place qui permet à la fois de répondre aux aspirations des salariés, d'allonger la DUE et d'augmenter l'emploi. En effet, les salariés peuvent opter pour un temps partiel de cinq heures quotidiennes et chaque fois que cinq d'entre eux font ce choix, trois embauches sont réalisées sur cette même base de cinq heures quotidiennes.

Le maintien de spécificités nationales

La convergence dans les objectifs et parfois dans les instruments des politiques du temps de travail ne doit cependant pas occulter le maintien de spécificités nationales qui tendent à être masquées du fait de la rareté des études comparées fondées sur une méthodologie homogène. Une des rares études de ce type dont nous disposons aujourd'hui permet précisément de mettre en évidence des différences sensibles entre les accords conclus dans le textile-habillement en France et en Italie [24]. De même a-t-on pu noter, au cours des développements précédents, des différences en ce qui concerne les modalités de la RTT (jours de congés aux Pays-Bas, en RFA ou en Italie par opposition à une réduction quotidienne et surtout hebdomadaire en France et en Belgique) ou les contreparties offertes en échange de la modulation (RTT aux Pays-Bas ; contreparties le plus souvent formelles en France).

A une échelle plus large, le maintien de spécificités nationales s'observe à plusieurs niveaux. Tout d'abord, s'agissant des mécanismes à travers lesquels les transformations sont opérées. On a ainsi pu mettre en évidence que, dans certains pays (France, Belgique, Danemark), le mouvement a, dans un premier temps, été impulsé par l'action législative pour être, en toute dernière période, relayé par la voie conventionnelle, tandis que dans d'autres pays (RFA, Pays-Bas, Italie) il a principalement relevé de la négociation collective.

De même peut-on opposer les pays dans lesquels est à l'œuvre une logique de dérégulation/rerégulation (France, Belgique, Pays-Bas, RFA) et ceux dans lesquels les transformations passent principalement par le contournement des normes (Grande-Bretagne). Ainsi, les entreprises britanniques ont-elles développé le principe d'une flexibilité quantitative et externe générant le modèle d'une entreprise flexible porteuse des germes d'une société duale [1], [26]. De ce point

(16) Certes, le TTP répond à des objectifs diversifiés, il connaît des développements inégaux et fait l'objet de définitions différenciées d'un pays à l'autre en fonction de leurs traditions sociales, économiques, juridiques et culturelles. Habituellement appréhendé comme forme diversifiée d'emploi, le TTP n'en est pas moins, de mon point de vue, un élément clé des modifications des structures temporelles de travail. L'accroissement de sa part dans l'emploi de plusieurs pays européens au cours des quinze dernières années, atteste de son rôle clé dans les politiques du temps de travail. C'est sous cet angle qu'il est appréhendé ici.

de vue, la Grande-Bretagne se situe en décalage (sans qu'il s'agisse d'une opposition nette, les entreprises allemandes ou françaises ayant également recours à des mesures de flexibilité quantitative) avec ses principaux partenaires européens qui tendent plutôt à développer la flexibilité interne et fonctionnelle dont l'idéal type est constitué par la Suède [9].

*
**

Au-delà de l'existence de spécificités nationales évoquées ci-dessus, et des différences chronologiques concernant la mise en œuvre des politiques du temps de travail, les développements qui précèdent tendent à montrer qu'il y a eu en Europe (à l'exception de la Grande-Bretagne) et jusqu'au milieu des années quatre-vingt, une assez grande convergence dans la façon d'appréhender les questions du temps de travail, d'en poser les enjeux ainsi que dans les modalités de concrétisation adoptées. Tout d'abord structurées par le concept de partage du travail, les politiques du temps de travail ont progressivement intégré la notion de flexibilité en opérant la liaison entre la réduction et l'aménagement du temps de travail, celui-ci apparaissant alors comme une contrepartie de celle-là.

Mais, depuis le milieu des années quatre-vingt, un décalage s'est instauré entre deux catégories de pays : ceux (RFA et Danemark) dans lesquels la RTT continue d'être le catalyseur des politiques du temps de travail et ceux où elle n'apparaît plus que comme une contrepartie possible des politiques dominantes de flexibilisation. Paradoxalement, c'est dans les pays qui s'étaient engagés le plus profondément dans la voie du partage du travail (Belgique, France et Pays-Bas) que la dynamique est interrompue, alors que le Danemark, qui avait longtemps rejeté cette conception, y adhère aujourd'hui à l'échelle de l'ensemble de son économie puisque ce sont tous les secteurs — y compris le secteur public — qui afficheront 37 h en 1990. De la même façon, les négociations de 1984 et 1987 dans la métallurgie allemande ont engagé un processus profond de RTT articulé à la possibilité de mettre en œuvre, à travers des négociations d'entreprises, des mesures d'aménagement du temps de travail.

Il n'y a certainement pas d'explication unique à l'apparition de ce clivage dans la mesure où les paramètres à prendre en compte sont d'ordre économique, social, juridique, politique et culturel (17). Il en est une sûrement qui a pesé, tout au moins s'agissant de la France et de la Belgique, dans le sens d'un abandon des politiques de RTT : le milieu de la décennie quatre-vingt a en effet été marqué par le débat sur la contrainte extérieure et la capacité à gagner des parts de marché dans la compétition internationale. La RTT étant généralement perçue comme négative de ce point de vue, on ne peut être étonné que les pays confrontés à un déficit extérieur chronique s'en soient éloignés.

Au-delà de cet aspect, nous avancerons ici des explications qui réfèrent à la nature des systèmes de relations professionnelles ainsi qu'à l'organisation de la négociation :

— au Danemark et en RFA, les syndicats sont dotés d'une forte cohésion organique qui leur a permis, d'une part de faire face avec plus de succès que dans les autres pays à la crise du syndicalisme, d'autre part d'éviter la dispersion des revendications (18) ;

— dans ces deux pays, la négociation reste très centralisée et fortement structurée autour de la branche, alors qu'en France et en Belgique par exemple, nous avons pu mettre en évidence le glissement de la négociation vers l'entreprise. Ce déplacement, soutenu par la production législative, a joué en faveur d'un affaiblissement des mots d'ordre nationaux de réduction de la durée du travail et a contribué à déliter le lien entre celle-ci et l'aménagement du temps de travail ;

— enfin, au Danemark comme en RFA, les négociations sont globalisées : on y négocie dans le même mouvement la RTT ; le degré, les modalités et les conditions de la flexibilité (dans la métallurgie allemande) ; les augmentations généralisées de salaires. De plus, elles obéissent à un calendrier précis : ainsi l'accord de 1987 dans la métallurgie allemande a programmé sur trois ans les différentes phases de la RTT de même que les dates et le niveau des augmentations de salaires. Ce haut degré de contractualisation, qui garantit aux employeurs une paix sociale pour une durée déterminée et donne aux syndicats des assurances quant à l'évolution des conditions d'emploi, apparaît comme un facteur déterminant dans la signature des accords. Ainsi, au Danemark, l'accord de 1987 — qui faisait suite à une vague de conflits déclenchée par le décret de 1985 abaissant la durée du travail à 39 h et limitant les hausses de salaires — fixe le calendrier de la RTT et le niveau des augmentations généralisées de salaire pour quatre années au lieu de deux habituellement.

(17) Dans le cas du Danemark, ce retournement a plusieurs origines : la dégradation de la situation économique et de l'emploi qui, à la tradition scandinave dans laquelle la RTT est perçue d'abord comme un instrument d'amélioration des conditions de vie et de travail et comme facteur d'égalisation entre les hommes et les femmes, a ajouté celle du partage du travail ; la substitution d'un gouvernement bourgeois à la social-démocratie qui a remis en cause la régulation néo-corporatiste ; l'intervention de l'État, en 1985, dans un domaine relevant traditionnellement de la négociation qui a incité patronat et syndicats à réintégrer le temps de travail dans le champ de leurs discussions.

(18) En 1984, les syndicats allemands étaient divisés sur les modalités de la RTT : IG Chimie privilégiait l'abaissement de l'âge de la retraite, ce qui correspondait plus aux choix du gouvernement et du patronat. Cet isolement d'IG Metall explique en partie que le patronat soit resté inflexible et ait accepté l'épreuve de force, espérant sans doute jouer sur les divisions syndicales. En 1987, celles-ci avaient disparu, ce qui, a contrario, expliquerait la signature rapide d'un accord.

La liaison vertueuse entre réduction et réorganisation du temps de travail

Au début des années quatre-vingt, la réduction du temps de travail mise en œuvre en France dans le cadre de la politique du partage du travail a bénéficié aux salariés : le gain en temps libre a été obtenu, globalement, à rémunération constante. Mais l'échec de cette politique par rapport à sa finalité principale, l'emploi, a conduit dans un premier temps à un glissement vers des politiques d'aménagement-réduction du temps de travail, puis à l'abandon progressif de l'objectif de la réduction au profit de celui de la flexibilisation.

Pourtant, des études ont mis en évidence l'intérêt qu'il y avait — tant pour les entreprises (effets positifs sur la productivité et l'emploi sans remettre en cause leur rentabilité ni leur compétitivité) que pour les salariés (réduction du temps de travail largement compensée) — à penser dans le même mouvement réduction et réorganisation du temps de travail [15], [8].

La tendance actuelle en France — portée par une conjoncture économique très favorable — est à une stagnation à la hausse de la durée du travail (notamment à travers le recours croissant aux heures supplémentaires) ainsi qu'à l'assouplissement des contraintes qui pèsent sur la gestion du temps de travail (la modulation) avec un minimum de contreparties pour les salariés [22], voire même à leur contournement (recours croissant aux formes diversifiées d'emploi). Certes l'accord interprofessionnel du 21 mars 1989 sur l'aménagement du temps de travail place la RTT au rang des contreparties possibles, tandis que le Plan Emploi du gouvernement de septembre 1989 restaure le lien entre réduction et aménagement en instituant un crédit d'impôt en faveur des entreprises qui procèdent à une RTT tout en maintenant/augmentant leur DUE. Il est toutefois encore trop tôt pour savoir si ces dispositions vont permettre de se recaler sur la tendance antérieure.

Les évolutions observables en France amènent à poser une question : alors que la période précédente manifestait une imbrication de l'économique et du social, le glissement vers des préoccupations essentiellement d'ordre économique et managériales (assouplir les contraintes qui pèsent sur les entreprises dans l'objectif d'améliorer leur compétitivité) ne porte-t-il pas en lui les germes de l'échec des négociations sur la modernisation présentée, en France, comme l'enjeu central à l'horizon 1992 ? En effet, dans cette perspective, l'accent est mis sur l'implication et la responsabilisation des salariés : celles-ci pourront-elles être obtenues sans contreparties, qu'elles s'expriment en terme de rémunération, de temps libre, de formation ou de qualification ?

Nous avons vu que s'instaure aujourd'hui un décalage entre deux catégories de pays : d'un côté, ceux qui ont programmé une réduction du temps de travail et qui s'acheminent vers les 35 h ; de l'autre, ceux qui, comme la France ou la Belgique, ont interrompu cette dynamique.

Avec d'autres [10] nous avancerons ici l'hypothèse que dans les pays du premier groupe, la RTT sera porteuse de modernisation économique et sociale. Ainsi, l'étude que nous avons réalisée à propos des accords de réorganisation-réduction du temps de travail [8] a bien mis en évidence la dynamique positive observable entre, d'un côté la réduction-réorganisation du temps de travail, de l'autre l'investissement. Dès lors, on peut émettre l'hypothèse qu'une fois la RTT acquise — qui en toute hypothèse constitue une amélioration des conditions de travail des salariés — elle va constituer une incitation à repenser l'organisation du travail et à investir dans de nouveaux équipements [27].

L'analyse du cas allemand montre que l'application des accords de 1984, intervenue il est vrai dans une période de basse conjoncture, a été accompagnée d'une diminution du temps d'utilisation des équipements [6]. Un constat du même ordre a d'ailleurs pu être effectué aux Pays-Bas [26]. Mais les mêmes analystes estiment qu'avec l'approfondissement du processus de RTT issu, en RFA, des accords de 1987, il en sera différemment et que les nouvelles réductions seront accompagnées de mesures de flexibilité. On assiste actuellement à une puissante offensive du patronat allemand qui estime que la RTT constitue une charge qui affaiblit la compétitivité des entreprises allemandes. Certaines fractions du SPD (cf. les prises de position de O. Lafontaine, vice-président du SPD, qui estime que toute nouvelle RTT ne peut s'accompagner du maintien intégral du salaire) pensent la même chose, et bien plus, certaines organisations syndicales acceptent désormais de discuter de la réorganisation du temps de travail : c'est notamment le cas du syndicat allemand de la chimie dont le Président accepte de discuter du travail du dimanche. Ceci est significatif de l'évolution des négociations sur le temps de travail en RFA dont l'enjeu est l'extension des plages temporelles dévolues au travail dans l'objectif de faire fonctionner plus longtemps les équipements : le travail du samedi, mais aussi celui du dimanche et le travail de nuit sont parmi les objets centraux des négociations qui vont s'ouvrir dans la métallurgie allemande au printemps 1990.

Certains accords ainsi que des négociations actuellement en cours illustrent bien cette tendance : ainsi, en mai 1988, un accord permettant une organisation du travail en semaines comprimées de quatre journées de 9 heures (la réduction étant intégralement compensée) incluant le travail du samedi a été conclu chez BMW. Dans le même groupe, des discussions sont actuellement en cours à propos de l'annualisation afin de faire face aux cycles saisonniers caractéristiques de l'industrie automobile. De la même façon, la

firme de pneumatiques Uniroyal Englebert a engagé des négociations afin de faire tourner ses équipements sept jours sur sept. Les embauches effectuées à cet effet se feraient sur la base de 32 h hebdomadaires payées 39 h à raison de 12 h de travail les samedi et dimanche plus 8 h un autre jour de la semaine.

Les marges de manœuvre des syndicats allemands apparaissent étroites dans la mesure où la RTT est déjà acquise et où ce sont bien souvent l'investissement et l'emploi qui sont en jeu : on le voit bien avec les négociations chez Opel AG à Bochum au cours desquelles la direction conditionne une décision d'investissement (acquisition d'une nouvelle presse) à l'extension de la DUE à 144 h par semaine. En cas d'impossibilité, la firme menace de se délocaliser en Belgique où de tels aménagements paraissent plus faciles à mettre en œuvre [3].

Si la partie n'est pas facile pour les organisations syndicales allemandes, on peut toutefois inférer de leur puissance qu'elles sauront négocier des contreparties permettant d'améliorer la condition des salariés au travail : contrôle de la flexibilité et de la mobilité temporelle des salariés ; réduction du temps de travail (mais les 35 h risquent de constituer un seuil aussi difficile à franchir que l'a été celui des 40 h), formation, amélioration des conditions de travail, renforcement des pouvoirs des Conseils d'entreprise, etc.

Dès lors, au cas où le blocage qui prévaut actuellement en France perdurerait, le risque apparaît grand d'avoir au 1er janvier 1993 une situation de déséquilibre avec des pays tels que la RFA et le Danemark qui auraient accompli de grands pas dans la modernisation économique et sociale de leur appareil productif. ■