L'organisation du temps de travail

Au cours des quinze dernières années la question du temps de travail a représenté un enjeu central dans les débats politiques, économiques et sociaux, mais les problématiques ont évolué. D'une priorité à la réduction du temps de travail au début des années quatre-vingts, considérée comme l'un des leviers de la politique de lutte contre le chômage, on est passé progressivement, à partir du milieu des années quatre-vingts, à un glissement en faveur de l'aménagement du temps de travail.

Cette évolution correspond au souci de renforcer la compétitivité des entreprises, le temps de travail devenant ainsi une variable d'ajustement leur permettant de s'adapter aux fluctuations de la demande. C'est donc la recherche d'une plus grande flexibilité dans l'utilisation des moyens de production et, par conséquent, dans l'organisation du temps de travail, qui a présidé à la mise en place de dispositifs d'aménagement du temps de travail de plus en plus sophistiqués.

Dans cette optique, la réduction du temps de travail a cessé d'être un objectif en soi pour devenir au mieux, une contrepartie aux contraintes imposées aux salariés par des formes d'aménagement du temps de travail modifiant leurs horaires.

La loi quinquennale de décembre 1993 cherche à réconcilier ces deux problématiques : elle assouplit les formes d'aménagement du temps de travail en introduisant une possibilité d'annualisation du temps de travail, tout en recherchant un effet sur l'emploi.

Plus récemment, le succès remporté par la loi « de Robien » du 11 juin 1996 a donné à la réduction du temps de travail une nouvelle impulsion. Elle concerne cependant encore trop peu de salariés (au 30 octobre 1997, 139 390 salariés ont vu leur durée du travail réduite dans le cadre de cette loi pour 1 282 conventions entre leur entreprise et l'État) pour modifier la tendance générale en matière de durée du travail.

En effet, depuis le passage à 39 heures et l'octroi de la cinquième semaine en 1982, la baisse de la durée effective (1) du travail s'est interrompue. On constate même un phénomène

(1) La durée effective est la durée travaillée telle qu'elle est déclarée par les individus, y compris ceux à temps partiel.

croissant de polarisation de la durée offerte (2) des salariés à temps plein autour de 39 heures, durée qui concerne 61% des salariés en avril 1997. Si la durée du travail a diminué au cours de ces dernières années c'est du seul fait de la progression du temps partiel, la part des salariés concernés ayant doublé entre 1982 et 1997 (de 8,6% à 17,4%).

Cette évolution en faveur de l'aménagement du temps de travail s'est accompagnée d'une profonde transformation du système de détermination des normes. Avec l'ordonnance de 1982, on passe d'un droit d'origine légale à un droit d'origine négociée. En d'autres termes, l'ordonnance a permis la mise en place, par voie conventionnelle, d'un système de dérogations conférant à la négociation de branche et d'entreprise un rôle moteur dans l'établissement des règles concernant le temps de travail. Elle permet ainsi des aménagements de l'horaire collectif de travail. Le plus important, la modulation annuelle, déroge ainsi à la fois à la règle de fixation hebdomadaire du travail et au régime des heures supplémentaires.

La priorité accordée à la décentralisation a fait de l'entreprise le terrain de négociation privilégié, au détriment de la branche. Ainsi, l'aménagement du temps de travail se négocie au plus près de l'organisation du travail. Aussi la négociation d'entreprise sur le temps de travail a-t-elle connu une progression continue, passant de 900 accords en 1982 à 4000 en 1997, devançant même celle sur les salaires. Depuis 1994, la négociation sur l'aménagement du temps de travail a pris le pas sur les règles classiques de la durée du travail (fixation ou modification de la durée, congés, jours fériés ou ponts). Tout récemment le regain de la négociation sur la réduction du temps de travail provient de la faculté offerte aux entreprises de bénéficier d'une exonération de charges sociales dans le cadre de la loi « de Robien ».

Néanmoins, l'aménagement du temps de travail est loin de représenter une pratique courante dans les entreprises. Ainsi la modulation représente la forme d'aménagement la plus fréquemment négociée (20% des accords sur le temps de travail en 1997, soit 400 accords). Mais son utilisation reste très limitée puisque en 1994, d'après l'enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), seuls 7,6% des établissements de plus de dix salariés déclaraient être concernés par un accord de modulation et 3% l'avoir mis en œuvre tandis que 47% déclaraient avoir eu recours aux heures supplémentaires.

S'agissant de l'annualisation ou modulation de type III introduite par la loi quinquennale (cf encadré p. 15), une analyse de 68 accords effectuée par le Ministère du travail en 1995 montrait que, alors que l'amplitude de la modulation a souvent été très élevée avec une limite supérieure de 48 heures (limite légale) dans près de la moitié des cas, les réductions d'horaires ont été majoritairement limitées à une demi-heure ou une heure hebdomadaire, avec presque toujours une compensation salariale.

L'article de Pierre BOISARD et Pascal CHARPENTIER qui repose sur une analyse monographique de seize entreprises, confirme ces résultats. Dans la pratique, les entreprises continuent de préférer la modulation de type II. L'intérêt suscité par les nouveaux dispositifs de la loi quinquennale n'est pas suffisant pour modifier leurs pratiques et dans certains cas, elles continuent à préférer des arrangements informels non sanctionnés par un accord négocié. Parfois, elles privilégient d'autres formes de flexibilité internes ou externes pour faire face à des variations d'activité imprévues ou trop fortes pour pouvoir être absorbées par une forme quelconque de modulation. Elles montrent néanmoins un intérêt pour l'annualisation, qui reste encore, en l'état actuel, de l'ordre du symbolique.

En revanche, le temps partiel annualisé, mode individuel de temps de travail qui ne nécessite pas d'accord négocié, est déjà utilisé par les entreprises comme une nouvelle filière d'ac-

(2) La durée offerte est une durée collective correspondant à l'horaire collectif affiché. Elle ne concerne que les salariés à temps complet, ceux à temps partiel ayant une durée fixée individuellement par contrat de travail.

cès à l'entreprise, entre le CDD et le CDI à temps plein. Mais les salariés y sont hostiles, encore plus qu'à l'annualisation de l'horaire collectif et le vivent comme une sorte de « chômage par intermittence » ; les organisations syndicales, pour leur part, craignent qu'il ne se substitue aux emplois à temps plein. Ces réticences traduisent, selon les auteurs, la crainte d'un éclatement de la gestion collective des conditions de travail et en particulier du temps de travail.

Constat dressé également par Marie-Laure MORIN, sous l'angle juridique. Elle montre comment la loi quinquennale prolonge, voire achève le mouvement de déréglementation du temps de travail amorcé en 1982, qui aboutit à l'éclatement des normes de référence du temps de travail. Ce processus est renforcé par la prééminence accordée à la négociation d'entreprise et bouleverse la hiérarchie des rôles entre loi, négociation de branche, d'entreprise et contrat de travail.

Selon l'auteur, la loi quinquennale s'inscrit dans ce mouvement de déréglementation du temps de travail en approfondissant à la fois les mouvements d'annualisation et d'individualisation des horaires déjà à l'œuvre. Mais l'annualisation ne serait plus conçue comme un dispositif dérogatoire et constituerait plutôt un mode alternatif de définition du cadre de calcul et de répartition de la durée du travail dans le cadre d'un accord, ce qui renforcerait considérablement la liberté des partenaires sociaux. Ce double mouvement d'annualisation et d'individualisation du temps de travail renforcerait la tension entre temps collectif et temps individuel, en particulier du fait de la disponibilité des salariés et de l'incertitude quant à leurs durées et horaires de travail.

Finalement ce mode de déréglementation serait parvenu à ses limites et l'enjeu actuel consisterait à « reréguler » pour fixer des règles claires en matière de négociation. Resterait le problème de la représentativité des signataires, que la loi quinquennale, en assouplissant les conditions de signature, laisse non tranché au profit du rapport de force.

Catherine BLOCH-LONDON (*)

(*) DARES.