

Introduction

François MICHON

*L*es 35 heures un échec ? Hewlett Packard France, Bosch France, Euro-Disney France... l'actualité sociale se nourrit de cas d'entreprises qui proposent à leur personnel d'allonger le temps de travail, le plus souvent en supprimant des jours de RTT, sans bien entendu remettre en question l'ensemble des contreparties (en termes de rémunération, en termes de flexibilités, de rythmes de travail) qu'elles avaient durement négociées lors de la mise en place des 35 heures. L'argument est bien entendu : « cela ou les suppressions d'emploi ».

Echec prouvé ou seulement proclamé par les détracteurs des 35 heures ? Peu importe aujourd'hui. Les faits sont là. Les enjeux actuels ne tournent plus autour des vertus ou des défauts de l'aménagement et réduction du temps de travail pour créer de l'emploi et réduire le chômage. La discussion sur l'évaluation du nombre d'emplois que les 35 heures ont permis de créer est passée par pertes et profits. L'aménagement flexible du temps de travail, qui reste une question importante, accompagne aujourd'hui non plus la réduction mais l'allongement des temps de travail. L'AATT, aménagement et allongement des temps de travail, en lieu et place de l'ARTT, l'aménagement et la réduction du temps de travail ?

L'actualité de l'allongement des temps de travail n'est aujourd'hui ni hexagonale, ni même européenne uniquement. L'Europe, et l'Allemagne et la France en Europe, ont largement utilisé le partage du travail par la réduction des durées collectives de travail, dans l'espoir de faciliter la création ou le maintien de l'emploi et de réduire le chômage. Ce type de politique n'est plus du tout à l'ordre du jour. Ce dossier montre que dans ce revirement, la France ne fait malheureusement pas cavalier seul. Peut-être même ré-

siste-t-elle mieux que d'autres, appuyée sur la complexité des dispositifs associés aux 35 heures et des changements organisationnels qu'ils ont engendrés.

L'avenir le dira. Mais en attendant, pour donner quelques éléments d'appréciation des tendances du jour, ce dossier présente quelques travaux consacrés aux enjeux et aux conséquences des longs horaires.

Le dossier est introduit par une contribution de François Michon qui retrace les grands enjeux que l'on a associés aux politiques d'aménagement et réduction du temps de travail, ceux que l'on associe aujourd'hui aux politiques d'allongement et d'aménagement des temps de travail, dans les principaux pays industrialisés et principalement au sein de l'Union Européenne. Les réductions et les assouplissements des temps de travail que l'on affirmait constituer une juste contrepartie aux contraintes temporelles accrues par les exigences modernes de productivité et de compétitivité, marquent aujourd'hui le pas. En revanche, la montée des contraintes temporelles semble se poursuivre, et le développement des organisations dites flexibles des temps de travail y contribuer.

La contribution de Iain Campbell est consacrée à l'utilisation des heures supplémentaires et à l'allongement des horaires en Australie. Elle replace la situation australienne dans un contexte comparatif international. Elle décrit l'originalité des règles australiennes, en particulier de l'organisation des relations industrielles, qui donne une grande place à la jurisprudence des tribunaux spécialisés et peu de place aux règles formelles de nature législative, réglementaire ou conventionnelle. L'auteur montre comment les employeurs se saisissent des failles d'un tel système pour multiplier les heures supplémentaires non rémunérées, qui atteignent aujourd'hui des niveaux inquiétants.

La contribution de Sebastian Shief utilise les données statistiques européennes pour étudier en comparaison internationale sur 4 pays (Allemagne, Grande-Bretagne, Italie et Suède, pays aux régimes de temps de travail bien différents) les différences de durée du travail selon les niveaux de qualification et selon le genre. Elle souligne comment les spécificités propres à chacun des cadres institutionnels nationaux rendent compte des particularités des distributions nationales des temps de travail. L'auteur esquisse une recommandation politique : pour réduire les inégalités de temps de travail entre niveaux de qualification, entre hommes et femmes, les politiques doivent tenir compte des particularités institutionnelles nationales. Faut-il en conclure qu'une même politique européenne de réduction des inégalités devrait passer par des outils propres à chacun des Etats membres ?

Les travaux de Giana Gianelli et Cristina Braschi seront plus familiers aux lecteurs français. Leur préoccupation est dans la tradition du nombre considérable de travaux français qui se sont intéressés aux effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi. Les auteures adoptent néanmoins une perspective originale, puisqu'elles s'intéressent aux effets de la réduction du temps de travail en termes de substitution entre emplois et heures supplémentaires. Partant de l'observation que de nombreuses heures supplémentaires constituent une large part de l'originalité de l'Italie (les heures supplémentaires y sont pour l'employeur d'un coût inférieur aux heures « statutaires »), leurs estimations économétriques s'inscrivent presque à rebours de ce que les travaux français concluaient avant la mise en place des 35 heures. Le dispositif français des 35 heures a en effet été conçu dans l'idée qu'une réduction faible du temps de travail était facilement compensée par un accroissement de la productivité et serait donc sans grand effet sur l'emploi, ainsi que l'avait montré le passage aux 39 heures en 1981. Cette contribution montre au contraire que dans le contexte institutionnel italien, une réduction faible de la durée du travail aurait plus d'effets positifs sur l'emploi qu'une réduction forte à 35 heures, où les effets de compensation par allongement des heures supplémentaires sans création d'emploi seraient plus importants.

Enfin, la contribution de Patricia van Echtel montre que les conditions dans lesquelles sont introduites les heures supplémentaires commandent largement leurs effets sur le « bien-être » voire sur la santé des travailleurs. L'obligation de faire des heures supplémentaires accentue nettement leurs effets négatifs. Lorsqu'en revanche les heures supplémentaires sont effectuées sans contraintes, sont motivées par exemple par l'intérêt du salarié pour les activités qu'il effectue dans le cadre de son travail professionnel, la « pression temporelle », le stress et le surmenage sont largement minimisés. Que faut-il conclure de ce travail de psycho-sociologue ? Ces résultats peuvent-ils être utilisés par exemple pour affirmer que les heures supplémentaires qu'effectue un ouvrier ou un employé faiblement qualifié n'ont pas les mêmes conséquences que les longues durées du travail qu'effectuent les cadres, en termes de pression, de stress et de surmenage ; pour justifier par conséquent une modulation des normes de durées du travail selon la nature des tâches effectuées ?

Toutes ces contributions soulignent donc le poids des règles et institutions du temps de travail et la grande originalité de ces règles et institutions d'un pays à l'autre. C'est une dimension majeure qui ressort de la confrontation des régimes nationaux des temps de travail. Mais en même temps, on ne peut qu'être frappé de tout ce qui rapproche les pays industrialisés : arrêt du mouvement séculaire de réduction du temps de travail ; développement

d'une flexibilité qui ne réduit pas vraiment les contraintes temporelles pesant sur les salariés (peut-être même les accentue-t-elle) mais détruit sans conteste les normes collectives lentement mises en place au cours du temps ; effets dommageables des longs horaires (mais peut être plus ou moins dommageables selon l'investissement personnel que les salariés placent sur leur travail professionnel).

Le Séminaire International sur le Temps de Travail (International Symposium on Working Time, SIT-T-ISWT) est un réseau interdisciplinaire animant les échanges et les confrontations entre les travaux de recherche sur le temps de travail menés dans les pays industrialisés, Europe, continent nord américain, Japon, Australie, Nouvelle-Zélande. Les contributions de Iain Campbell, Sebastian Schief, Giana Gianelli et Cristina Braschi, enfin de Patricia van Echtel, sont issues de communications présentées à sa 9^{ème} conférence qui s'est tenue à Paris en février 2004.

Les travaux de cette conférence ont souligné les fortes interrelations unissant les diverses facettes du changement que subissent aujourd'hui les temps de travail : les évolutions des durées de travail, les transformations corollaires de l'organisation des temps de travail, celles des temps de vie. Les difficultés d'harmonisation entre *supply side* et *demand side* ont été identifiées et analysées à l'aide de notions telles que le *working time gap* et le *decent work deficit*. Beaucoup de contributions ont mis l'accent sur les effets de tels changements sur le contrôle que peuvent avoir les salariés (et les organisations qui les représentent) sur leur temps de travail et les pertes d'autonomie qu'ils supportent concernant leurs rythmes d'activité. Les processus de la construction sociale des temps, temps productifs et temps sociaux, ont été décrits à l'aide de diverses méthodologies (enquêtes, analyse de données...). Les travaux ont montré ainsi comment cette construction sociale qu'est le temps de travail s'inscrit dans le processus général de transformation des organisations productives et de la relation salariale et combien les relations des salariés à leur propre temps individuel sont éminemment diversifiées. Un panorama des travaux de cette conférence est dessiné par un ouvrage publié (en langue anglaise) aux Editions du BIT¹.

Cette 9^{ème} conférence était organisée par un réseau de quatre formations de recherche : MATISSE (CNRS et Université de Paris 1 Panthéon Sor-

1 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).

bonne), LISE (CNRS et Conservatoire National des Arts et Métiers), IRIS (CNRS et Université de Paris 9 Dauphine) enfin l'IRES-France (Noisy-le-Grand). Jean-Yves Boulin (IRIS), Michel Lallement (LISE) et François Michon (MATISSE et IRES) en étaient les responsables. L'initiative était soutenue, outre le BIT, par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin) et la Confédération européenne des syndicats (European Trade Union Institute, Bruxelles). Nous tenons à remercier ici toutes ces institutions qui ont permis la tenue de cette conférence.