



13

janvier 1996

## L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'UNION EUROPÉENNE

Trente-cinq millions de salariés européens étaient soumis à des horaires atypiques, soit presque un sur trois en 1993. Dans l'Europe des quinze, vingt et un millions d'emplois sont à temps partiel en 1994 (soit environ 15% des emplois). Tous les pays européens sont confrontés aux mêmes impératifs concurrentiels et ils cherchent à accroître la flexibilité du travail par la diversification et l'assouplissement des horaires de travail. Le mouvement général qui se dessine, sans gommer pour autant les différences nationales, se caractérise par trois traits. En tendance, les temps se "déstandardisent" partout. La mise en oeuvre de la flexibilité temporelle doit beaucoup à la multiplication des accords d'entreprise. C'est de plus en plus l'année de travail, et de moins en moins la semaine, qui sert de référence.

Schématiquement, les enquêtes européennes<sup>1</sup> sur la *durée* du travail permettent d'opposer deux groupes de pays. D'un côté, ceux qui ont une durée hebdomadaire basse et des taux d'activité élevés (Allemagne, Danemark, Pays-Bas). De l'autre, ceux qui ont des durées hebdomadaires élevées mais des taux d'activité faibles (France, Irlande, Luxembourg). Le Royaume Uni, pour sa part, occupe une place particulière: durée

hebdomadaire non seulement la plus élevée mais croissante ; taux élevés d'activité.

Au-delà de ce constat global, des tendances communes de diversification sont repérables. En effet, tout se passe comme si l'évolution des horaires et l'aménagement des temps de travail esquisaient actuellement une dynamique générale, sans effacer les différences nationales.



### LA "DÉSTANDARDISATION" DES HORAIRES

Les enquêtes qualitatives montrent la diversité des modalités actuelles de l'aménagement du temps : travail posté multiforme, semaine comprimée, temps partiel, horaires variables, etc. Les plages consacrées au travail

TABLEAU I

## Proportion de salariés effectuant des horaires atypiques en 1993

	travail posté	travail la nuit	total horaires atypiques*	travail le samedi	travail le dimanche
Royaume-Uni	17,0	22,0	51,8	56,9	37,4
Grèce	17,0	17,0	43,9	42,2	23,1
Danemark	10,0	15,0	39,5	44,9	33,5
Belgique	19,0	13,0	32,9	30,9	18,8
Irlande	15,0	16,0	32,6	49,3	25,8
Italie	22,0	13,0	32,2	56,1	17,5
Luxembourg	18,0	12,0	28,9	35,2	18,1
Pays-Bas	10,0	10,0	23,9	34,4	19,6
France	8,0	14,0	23,6	36,3	18,1
Allemagne	12,0	12,0	21,8	30,6	16,3
Espagne	7,0	9,0	12,5	34,3	14,2
Portugal	9,0	1,0	10,1	23,6	11,5
Europe des 12	13,0	14,0	30,8	40,7	21,3

Source : Eurostat

\* Ce total est supérieur à la somme "travail posté + travail de nuit" (cf. encadré sur les données).

s'élargissent aussi : extension du travail de nuit, de week-end et des jours fériés, déconnexion entre les horaires et les rythmes de travail des personnes et ceux des machines. Chez nos voisins allemands, la diversification est liée à la réduction du temps de travail, par exemple dans la chimie, la métallurgie, et dans les accords particuliers chez Volkswagen à partir de 1993<sup>2</sup>. L'Allemagne symbolise fort bien cette préoccupation de flexibilité et rationalisation. En 1993, seuls 20% des hommes et 25% des femmes y auraient conservé des horaires à temps plein identiques tous les jours<sup>3</sup>.

La diversification des horaires en Europe est difficile à quantifier strictement. Elle peut être suivie à partir de deux indicateurs : l'importance des

horaires atypiques et le poids du temps partiel (voir encadré).

Plus de 35 millions de personnes, soit un peu plus de 30% des salariés de l'Union étaient soumis en 1993 à des *horaires atypiques*. C'est au Royaume-Uni que cette proportion est la plus forte (51,8% - voir tableau I). A l'inverse, à peine plus d'un salarié portugais ou espagnol sur dix est concerné. France, Allemagne et Pays-Bas sont dans une situation moyenne.

La part du temps partiel s'est accrue pour l'ensemble de l'Europe du Nord<sup>4</sup> (le temps partiel est peu développé au Sud).

Les Pays-Bas, le Danemark et le Royaume-Uni sont en tête des utilisateurs du temps partiel (tableau II).

Un emploi salarié néerlandais sur trois est à temps partiel (soit deux femmes salariées sur trois). Cela tient notamment à l'embauche dans le secteur public sur des contrats de temps partiel de jeunes de moins de 28 ans, mais aussi aux incitations faites aux entreprises pour développer l'offre de postes à temps partiel.

Un emploi salarié danois ou britannique sur quatre est à temps partiel. Quatre femmes salariées britanniques sur dix, contre plus de deux Françaises sont dans ce cas.

Ces chiffres prennent sens dans le contexte de mondialisation de la concurrence. La plupart des entreprises se sont d'abord soucies d'accroître la durée de fonctionnement de leurs équipements pour réduire leurs

**TABLEAU II**

**Proportion de salariés travaillant à temps partiel en 1993**

	Hommes	Femmes	Ensemble
Pays-Bas	14,8	63,9	34,8
Danemark	11,3	37,7	24,1
Royaume-Uni	6,0	43,2	23,8
Allemagne	2,4	31,8	14,9
Belgique	2,5	31,8	14,5
France	4,1	26,7	14,3
Irlande	5,0	20,5	11,6
Luxembourg	1,0	19,2	7,6
Espagne	1,8	13,8	5,9
Italie	1,9	10,3	5,0
Portugal	1,6	7,4	4,2
Grèce	2,2	5,7	3,4
Europe des 12	4,0	30,4	15,2

Source : Eurostat

coûts unitaires. Ceci allait de pair avec une tendance à l'homogénéisation de la gestion du temps de travail.

Mais aujourd'hui, avec la priorité d'adaptation rapide aux fluctuations de la demande, c'est la "déstandardisation" qui s'étend: différenciation des horaires, des durées du travail et des rythmes<sup>5</sup>. Les entreprises impulsent ce mouvement, qui est relayé par des accords de branches ou interprofessionnels et parfois consolidé par une intervention publique.

**II FLEXIBILITÉ ET ACCORDS D'ENTREPRISES**

La tendance vers plus de flexibilité des horaires se confronte évidemment aux réglementations et aux accords entre partenaires sociaux

globalement fondés sur la régularité et le caractère collectif des horaires.

Mais, à défaut d'une transformation rapide des législations nationales, l'évolution des horaires se joue en priorité au niveau des entreprises. Dans tous les pays européens, la multiplication d'accords d'entreprises est à l'ordre du jour.

Au Royaume-Uni, l'ancienne dynamique conventionnelle s'est heurtée à l'orientation libérale du gouvernement qui a réduit l'influence des syndicats au profit des entreprises. La flexibilité du temps de travail s'est développée par le biais d'accords d'entreprises, sans affecter la durée du travail des salariés à temps plein. Ceux-ci demeurent soumis à des durées hebdomadaires élevées, du fait d'un recours fréquent aux heures supplémentaires comme mode d'ajustement aux variations de la demande.

**Les données**

Eurostat, l'Office statistique de l'Union européenne, fournit les données comparatives. L'Office considère comme *horaires atypiques* le travail posté, le travail de nuit et du soir\*. Il fournit également des données sur le travail le samedi et le dimanche, et le travail à temps partiel. En revanche, des modalités telles que les horaires variables et de fin de semaine n'apparaissent pas dans ses statistiques. Pour ce qui est de la *modulation annuelle* et des *horaires variables*, il faut se reporter aux différentes enquêtes nationales. Les tableaux que nous présentons portent sur la proportion dans chaque pays de salariés assujettis à des horaires atypiques et sur le travail à temps partiel.

Le champ de ces dernières données est encore aujourd'hui limité à l'ancienne Europe des 12 (l'enquête "Force de travail" de 1994 porte sur l'Europe des 15).

\* Il n'y a pas de définition commune des Etats membres. Il s'agit du travail effectué après les horaires habituels, mais avant les horaires de nuit.

Cependant d'autres formes d'ajustement se développent, notamment la modulation annuelle.

En Allemagne, les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats, admettent de plus en plus, dans les accords

conventionnels, le poids de l'entreprise, en coordination avec les conventions de branches. Ceci ne va pas sans réticences et débats.

En *Italie* le développement des horaires flexibles est le fait d'accords informels plutôt que de négociations collectives. Il y a peu d'interventions syndicales sur le sujet.

En *Espagne*, une loi édictée en juin 1994 élargit les possibilités de flexibilité des horaires, tout en laissant la détermination de ses modalités d'application à la charge des partenaires sociaux.

## RÉFÉRENCES

*Annual Hours*, IDS Study 544, Londres, 1993.

Barbier Jean-Claude, "Allemagne : le temps de travail un an après l'accord Volkswagen", *CEE-4Pages*, n° 8, 1995.

Boisard Pierre, *L'aménagement du temps de travail*, Paris, Que sais-je ? PUF (à paraître).

Boisard Pierre, "Les horaires de travail dans les pays de l'Union européenne", *CEE-4Pages*, n° 12, 1995.

Boulin Jean-Yves, "Durée et organisation du temps de travail en Europe", *Travail et Emploi*, n° 42, 1989

Raasch Sybille, 1995 "Vers des horaires de travail à la carte", in *Le temps de travail en Europe, organisation et réduction*, Reiner Hoffmann et Jean Lapeyre (éds.), Paris, Syros,

*Statistiques en Bref*, Population et conditions sociales, 1995/7 et 8, Eurostat.



## DE LA SEMAINE A L'ANNÉE

Tous les pays européens manifestent une même *tendance* à l'adoption de la référence annuelle au lieu de la traditionnelle référence hebdomadaire.

Dans ce domaine, la Belgique, dès 1982, a joué un rôle de précurseur, en proposant aux partenaires sociaux une réorganisation des horaires en échange d'une réduction du temps de travail. Les pouvoirs publics ont incité les entreprises à moduler leurs horaires de travail. Ce dispositif a été généralisé et prorogé par une loi de 1985 qui a admis le principe de l'annualisation du temps de travail avec modulation de la durée hebdomadaire ou quotidienne.

La dynamique conventionnelle s'est manifestée dans plusieurs pays, Italie, Allemagne, Pays-Bas. En Italie, les accords Scotti de 1983 impliquant le gouvernement et les partenaires sociaux ont ouvert la possibilité d'une réorganisation des

horaires de travail sur la base d'une annualisation. Dans la métallurgie allemande, les accords de 1984, modifiés en 1987 puis en 1994, ont accru les références, dans les entreprises, à une durée moyenne, lissée dans le temps. De même, aux Pays-Bas, des accords de branches ont ouvert la voie à une réorganisation de la durée du travail dans un cadre annuel. Les organisations syndicales, d'abord hostiles à l'annualisation du temps de travail et à la flexibilité ont fini par l'accepter en contrepartie d'une concession du patronat octroyant une légère réduction de la durée hebdomadaire du travail.

Diversification des horaires, négociation plus rapprochée du terrain des entreprises, étalement dans le temps de la référence de la durée du travail sont donc trois *tendances* européennes. Il s'agit d'une caractéristique commune, qui s'accommode de profils nationaux contrastés.

**Pierre Boisard**

## NOTES

1. Voir Boisard P., 1995.

2. Voir Barbier J.-C., 1995.

3. Voir Raasch S., 1995. Selon GesamtMetall, l'organisation patronale, plus de 85% des salariés seraient touchés par l'une des différentes modalités de flexibilité temporelle.

4. Voir *CEE-4Pages*, n° 12, décembre 1995. Eurostat, dans son enquête de 1994, dénombre vingt et un millions d'emplois à temps partiel, qui concernent, à 82%, des femmes.

5. Boulin J.-Y., 1989, p. 29-44.

## CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
Noisy-le-Grand Cedex  
93166 Marne-La-Vallée  
Tél. 45-92-68-00  
Télécopie 49-31-02-44

Directeur de publication : A. Fouquet  
Responsable édition et presse : A. Azouvi  
Rédacteur en chef : J.-C. Barbier  
Maquette : M. Ferré  
Imprimerie : ICEP  
C.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 245 - janvier 1996