

CONNAISSANCE ²¹ DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 21, SEPTEMBRE 2005

Les lois de réduction du temps de travail ont alimenté un large débat sur l'opportunité, puis sur les conséquences du passage aux 35 heures hebdomadaires en France. La controverse dure encore quant à leurs effets, sinon sur l'emploi, du moins sur les conditions de travail ou les performances des entreprises.

Cinq ans après, il est possible de prendre du recul. Apparaît alors un paysage contrasté, où les 35 heures légales sont loin d'être la norme universelle, en pratique et peut-être même en droit. De fait, la France n'occupe pas en Europe une position aussi singulière qu'on ne le croit parfois. Dans les entreprises, le temps de travail et son aménagement ont cessé de faire la une de la négociation. Pour autant, ils restent un enjeu majeur, dont les termes sont en train de changer : la question de la durée du travail gagne à être posée non plus seulement dans une perspective hebdomadaire, mais dans celle du cycle entier de la vie active. Si l'on fait sien l'objectif européen d'une augmentation des taux d'emploi, il s'agit de favoriser l'activité professionnelle à toutes les étapes de la vie active, ce qui paraît plus ardu en France qu'ailleurs.

Temps de travail : de nouveaux enjeux ?

JEAN-LOUIS DAYAN ET CHRISTINE ERHEL

Centre d'études de l'emploi

Plus de cinq ans après le passage aux 35 heures, qu'en est-il du temps de travail en France ? La nouvelle durée légale y est-elle uniformément appliquée ? A-t-elle placé la France au bas de l'échelle des temps de travail en Europe ? L'examen des données récentes montre que c'est plutôt la répartition du temps de travail entre les genres et tout au long de la vie active qui constitue désormais l'enjeu principal dans ce domaine.

À peine trois salariés sur cinq à 35 heures dans le secteur marchand

Entamée en 1996 avec la « loi Robien » et généralisée en 1998-2000 par les deux « lois Aubry », la réduction du temps de travail (RTT) est désormais derrière nous : c'est le constat qui ressort des données récentes sur la durée moyenne offerte par les entreprises (encadré 1). Stabilisée à 35,7 heures par semaine depuis la fin 2002 dans les établissements d'au moins 10 salariés (Dares), celle-ci n'a pas connu depuis de variation significative. Une nouvelle fois, la RTT se sera donc montrée particulièrement sensible aux

Encadré I LES DIFFÉRENTS CONCEPTS DE DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail *offerte*, ou *affichée*, est l'horaire *collectif* qui régit les salariés à temps complet d'une entreprise, d'un établissement ou d'un service. Mesurée par enquête auprès des employeurs, elle ne tient compte ni du temps partiel ni des heures supplémentaires. Généralement définie sur une base hebdomadaire, elle peut aussi être calculée sur l'année, en tenant compte des jours fériés, de congé et de repos.

La durée *effective* du travail est mesurée par enquête auprès des actifs occupés (enquêtes annuelles ou continues sur la force de travail), à temps complet comme à temps partiel. C'est le nombre d'heures effectivement travaillées par la personne interrogée au cours de la période de référence (semaine ou année) : il s'agit d'une durée *individuelle*, qui inclut les heures supplémentaires, payées ou non, mais pas les heures non travaillées pour congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité... Elle est supérieure à la durée offerte : en France, l'écart dépassait quatre heures en 2002 (respectivement 35,8 et 39,9 heures).

La durée *légal*e du travail est le seuil hebdomadaire qui déclenche l'application du régime des heures supplémentaires : majoration du salaire, imputation sur le contingent annuel, éventuel repos compensateur.

impulsions législatives (encadré 2) : avant même d'être adoptés avec la « loi Fillon » de janvier 2003, le régime assoupli des heures supplémentaires et la déconnexion entre allègements de cotisations et durée du travail signent, dès leur annonce fin 2002, l'arrêt quasi complet du processus.

Toutes les entreprises ne sont donc pas passées à 35 heures : seules 20 % l'avaient fait en juin

2003¹, plus de 80 % des petites unités (20 salariés ou moins) étant restées à 39 heures. Le seuil choisi en 1997 pour fixer le calendrier de réduction opère ainsi un clivage prononcé entre les entreprises de plus de 20 salariés (74 %) et les autres (23 %). Aussi la durée du travail offerte est-elle aujourd'hui plus dispersée autour de 35 heures qu'elle ne l'était autour de 39 heures en 1998. Ce n'est vrai toutefois que si l'on inclut les petites entreprises : au-dessus de 20 salariés, la nouvelle norme hebdomadaire s'est largement imposée. Au total, seuls 58 % des salariés du champ marchand sont régis par une durée collective de 35 heures.

I. Pour s'en tenir à celles qui ont déclaré bénéficier des allègements de cotisations ; d'autres ont pu passer à 35 heures sans remplir les conditions de cette aide.

Vers une durée légale « flottante » ?

Pour autant, tout n'est pas resté inerte depuis les changements législatifs de 2003. La stabilité de la durée du travail affichée cache des mouvements ténus mais significatifs (Dares, 2005). Après avoir beaucoup gagné, la part des durées courtes (32-35 heures) s'est un peu réduite en 2004, comme celle des plus longues (40 heures et plus). À l'inverse, on trouve un peu plus de salariés dans l'intervalle compris entre ancienne et nouvelle norme (36-38 heures). Les assouplissements successifs du régime des heures supplémentaires ont pu conduire certains employeurs à tirer parti de cette « zone intermédiaire ». S'ils restent peu nombreux, c'est sans doute en raison d'une conjoncture morose, ou parce que les compromis antérieurs sont délicats à remettre en cause.

De fait, la durée collective a légèrement frôlé à la hausse au cours des derniers trimestres dans les unités de 20 salariés et plus, et les secteurs comme les transports, les activités immobilières ou les services aux entreprises, sans toutefois d'incidence perceptible sur la durée moyenne.

La proportion de salariés effectuant des heures supplémentaires s'est elle-même accrue de cinq points (de 27 à 32 %) depuis 2001, dépassant fin 2003 son niveau de 2000 (Ulrich, 2005). Dans l'industrie et la construction, les entreprises sont un peu plus nombreuses à y recourir. Hormis la brève reprise du début 2004, la conjoncture ne s'est pourtant guère prêtée depuis trois ans au dé-

passement de l'horaire collectif. Il est probable en revanche que, dans certaines des entreprises qui n'ont pas réduit la durée du travail, les heures au-delà de la nouvelle durée légale, devenues supplémentaires, sont déclarées comme telles aux enquêtes, d'autant plus que leur régime juridique a été assoupli. C'est ce que suggère la progression timide des horaires collectifs déclarés entre 36 et 38 heures.

Ainsi, la France tend vers une situation inédite où, plutôt que par un seuil unique, la durée légale du travail est désormais définie de fait comme un intervalle entre 35 et 39 heures. Entre ces deux bornes, le régime des heures supplémentaires, plusieurs fois assoupli, ménage aux entreprises de larges facultés de variation du volume horaire.

Parallèlement, alors qu'il perdait un peu de terrain quand la RTT battait son plein (de 1999 à 2002), le temps partiel a regagné un point en 2003 pour se stabiliser aux alentours de 16,5 %. En outre, les salariés à temps partiel se déclarent à nouveau plus nombreux (29 %) à souhaiter travailler davantage et leur durée moyenne diminue. Deux facteurs ont pu jouer : la conjoncture incertaine, car le temps partiel ralentit habituellement durant les « creux » d'activité, et la fin des passages et embauches à temps plein que la RTT avait encouragés en 1999-2000.

Moins de négociations sur le temps de travail

Le recours à la négociation collective témoigne également de cette entrée dans « l'après-35 heures ». Selon le bilan annuel du ministère du Travail, le nombre d'accords conclus sur le temps de travail a reculé dans les branches depuis 2002, tout en restant significatif (près d'une centaine en 2003 et 2004). Mais la plupart d'entre eux traitent en fait du travail de nuit, du temps de travail effectif ou des congés. Au cours des deux dernières années, seule une soixantaine a donné suite à la « loi Fillon », en assouplissant le régime des heures supplémentaires (niveau du contingent ou taux de majoration). Dans les entreprises, le *boom* des négociations provoqué par les lois Aubry s'avère sans lendemain. De l'ordre de

15 000 en 2003 et 2004, le nombre d'accords conclus rejoint le niveau de 1998, et un quart à peine porte sur le temps de travail. Ces accords visent plus à aménager les horaires qu'à les réduire, et beaucoup sont des avenants à des arrangements antérieurs, souvent de plusieurs années.

Au total, les changements observés depuis 1998 ont-ils modifié la position de la France en Europe ?

La France demeure dans la moyenne européenne

Dans une perspective de comparaison, les données disponibles (cf. tableau) montrent que, pour le temps plein, la France se situe en 2003 légèrement en dessous de la moyenne européenne : la durée moyenne du travail y atteint 40,8 heures pour l'ensemble des personnes en emploi, et 38,8 heures pour les seuls salariés, plus près donc de 39 que de 35 heures, l'écart entre hommes et femmes restant proche de la moyenne européenne. La durée hebdomadaire des temps partiels apparaît au contraire supérieure à la moyenne européenne, pour les hommes comme pour les femmes. En comparant avec 1997, on constate que les 35 heures ont faiblement modifié cette position relative : la durée hebdomadaire moyenne de travail des personnes en emploi à temps plein était alors de 41,1 heures en France, contre 42,1 heures dans l'Union européenne. Pour les temps partiels, elle s'établissait à 22,6 heures, contre 19,6 en moyenne européenne.

LA DURÉE DU TRAVAIL EN EUROPE (2003) (Nombre d'heures moyen de l'ensemble des personnes en emploi/ des salariés, à temps plein et à temps partiel)

	Durée annuelle du travail	% temps partiel	Durée hebdomadaire du travail de l'ensemble des personnes en emploi			Dont : Salariés		
			Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
France	1 453	16,7	38	40,8	23,3	36,2	38,8	23,2
Allemagne	1 429	21,7	35,9	41,0	17,6	34,8	39,6	17,8
Pays-Bas	1 354	45	30,9	40,6	19,1	29,9	38,8	19,3
Espagne	1 800	8,2	39,7	41,6	18,3	38,5	40,3	18,3
Suède	1 564	22,9	36,5	40,8	22,3	35,8	39,8	22,7
Royaume-Uni	1 673	25,5	37,4	43,8	18,5	36,9	43,2	18,7
Moyenne UE 15	-	18,6	37,4	41,5	19,6	36,1	40	19,8

Source : Eurostat, Labour Force Survey sauf durée annuelle, tirée des « Perspectives de l'emploi 2004 » de l'OCDE.

L'indicateur de durée effective annuelle (OCDE) confirme cette analyse. Historiquement, il suit une tendance à la baisse qui se confirme globalement dans les années récentes. En effet, la tendance à l'augmentation observable en Suède et aux États-Unis dans les années 1990 s'est renversée depuis 2000. Au sein des pays industrialisés, la position de la France ne s'est pas notablement modifiée depuis 2000. Elle conserve une durée inférieure à celle de la Suède ou du Royaume-Uni, mais supérieure à l'Allemagne ou aux Pays-Bas. Sous l'effet des lois Aubry, on constate néanmoins une diminution de la durée annuelle effective moyenne entre 2000 et 2003, alors que la part de l'emploi à temps partiel décroît. Dans cette perspective annuelle, les différences entre pays s'expliquent par deux facteurs principaux : un différentiel entre les pays européens et les États-Unis ou le Japon (deux pays où la durée effective annuelle moyenne s'établit en 2003 autour de 1 800 heures, soit plus de 300 heures au-dessus de la France) qui tient essentiellement aux congés annuels ; des écarts entre pays européens qui renvoient principalement aux différences d'usage et de durée du temps partiel.

Au total, quel que soit l'indicateur retenu, durée hebdomadaire ou durée annuelle effective, le cas français apparaît donc nettement moins singulier que ne le laisserait supposer l'existence d'une norme légale à 35 heures.

La spécificité française : une concentration de l'emploi entre 25 et 49 ans...

En revanche, la spécificité de la France est marquée en ce qui concerne les taux d'emploi²

2. Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans).

Encadré 2 LES RÉFORMES RÉCENTES DU TEMPS DE TRAVAIL : UN CALENDRIER CHARGÉ

Juin 1996-loi « Robien » : allègement substantiel de cotisations patronales sur sept ans aux entreprises qui réduisent la durée du travail de 10 % en créant ou préservant 10 % d'emplois.

Juin 1998-première loi « Aubry » : durée légale du travail portée à 35 heures en 2000 (plus de 20 salariés) et 2002 (20 salariés ou moins). Réduction de cotisations sur cinq ans aux employeurs qui anticipent ces échéances et créent ou préservent 6 % d'emploi. Appel à la négociation d'entreprise et de branche sur les modalités concrètes de la RTT.

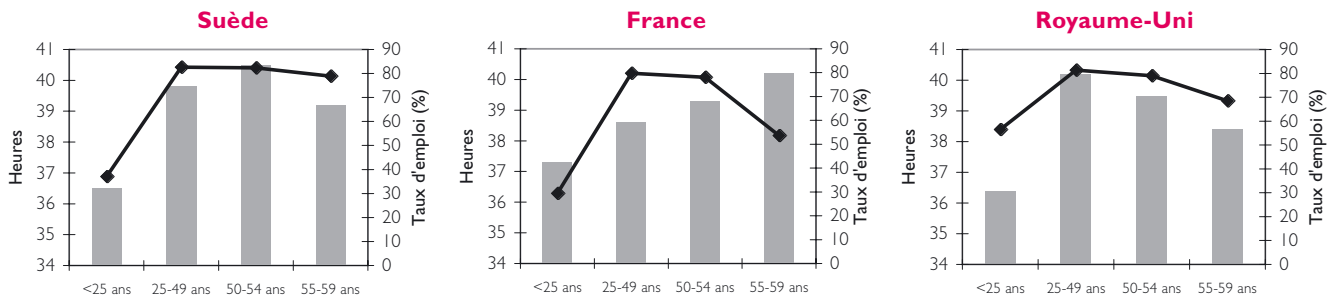
Janvier 2000-seconde loi « Aubry » : nouveau régime juridique de durée du travail (temps de travail effectif, annualisation, modulation, temps partiel, forfaits cadres...). Allègement permanent de cotisations pour les entreprises à 35 heures. Garanties de salaire pour les salariés au Smic passés à 35 heures.

Janvier 2003-loi « Fillon » : un accord de branche peut réduire la majoration des heures supplémentaires à 10 % et porter le contingent annuel d'heures supplémentaires à 180 heures (puis 220 heures en décembre 2004). Allègement de cotisations étendu à toutes les entreprises. Réunification des salaires minima en 2005.

Mars 2005 : un accord de branche ou d'entreprise peut permettre aux salariés de faire des heures choisies en sus du contingent annuel, ou de convertir en argent leur compte épargne-temps ou leurs jours RTT.

Août 2005 : le forfait jour est ouvert par accord à certaines catégories de salariés non cadres.

DURÉE HEBDOMADAIRE MOYENNE DU TRAVAIL DES ACTIFS OCCUPÉS ET TAUX D'EMPLOI SELON L'ÂGE EN...



Sources : Eurostat pour la durée du travail ; OCDE pour le taux d'emploi.

par tranche d'âge, qui ont des conséquences sur le temps total travaillé sur la vie. La situation française se caractérise par une forte concentration de l'emploi entre 25 et 49 ans, avec des taux d'emploi des jeunes et des seniors nettement inférieurs à la moyenne européenne, et un profil par âge très accusé. Pour les hommes comme pour les femmes, le taux d'emploi des 25-29 ans est de 28 points supérieur à celui des 20-24 ans, et symétriquement le taux des 55-59 ans est de 22 points inférieur à celui des 50-54 ans (Eurostat). Ce profil se retrouve dans les pays du Sud (Espagne, Italie) et contraste avec le nord de l'Europe, où les écarts selon l'âge sont beaucoup plus faibles.

Cette spécificité pose le problème de la répartition du travail sur l'ensemble du cycle de vie, en particulier celui de l'emploi des seniors, et plus généralement de la flexibilité des régimes nationaux de temps de travail. Elle peut également être reliée à la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

et un temps de travail peu flexible sur le cycle de vie

En effet, la tranche d'âge médiane correspond justement à la période de la vie où la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle se pose avec l'acuité la plus grande. L'emploi se cantonne dans les tranches d'âge fécondes, où le temps consacré aux tâches domestiques et familiales est le plus important, créant un phénomène

de concentration des contraintes temporelles, qualifié par l'OCDE (2004) de *time squeeze* et que la mise en place des 35 heures avait pour objectif d'adoucir.

Ce problème semble important en France, comparative-ment à d'autres pays européens. Ceci apparaît nettement si l'on distingue des durées moyennes de travail hebdomadaire en fonction de la position dans le cycle de vie (cf. graphique). En dehors des pays nordiques, on observe globalement une faible flexibilité de la durée du travail (des hommes comme des femmes) en fonction de l'âge ou de la situation familiale, l'ajustement se faisant essentiellement par le taux d'emploi : les retraits d'activité des femmes à la naissance d'un enfant demeurent importants dans certains pays (Espagne, Italie, Allemagne), ainsi que les sorties définitives vers l'inactivité au-delà de 55 ans. Pour la France, on observe une forte participation des femmes tout au long de la vie, mais avec une faible flexibilité de la durée du travail (comme pour les hommes), susceptible de poser des problèmes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : près de 39 % des actifs ayant un emploi considèrent que leur travail rend difficile l'organisation de leur vie de famille (Garner, Méda, Senik, 2004). La France se démarque donc à la fois des pays à faible taux d'activité des femmes et des pays nordiques, où le travail apparaît mieux réparti tout au long de la vie, avec une flexibilité plus importante de sa durée. Plus que l'organisation du temps de travail dans la semaine ou l'année, c'est donc la gestion des âges et des carrières, féminines en particulier, qui devrait désormais retenir en priorité l'attention des acteurs

références

- Dares, 2005, « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4e trimestre 2004 », *Premières informations et premières synthèses*, mars, n° 13.1.
- Erhel C., Lizé L., Gavini C., 2003, *La RTT, Que sais-je ?*, PUF.
- Garner H., Méda D., Senik S., 2004, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Dares, Premières informations et premières synthèses*, décembre, n° 50.3.
- OCDE, 2004, "Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours", *Policy Brief*, October.
- Ulrich V., 2005, « La durée annuelle collective du travail et les heures supplémentaires en 2003 », *Dares, Premières informations et premières synthèses*, avril, n° 15.3.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique flash.cee vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mél : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Maquettiste : Marie Ferré
Abonnements, diffusion : Jean-Claude Peiretti
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : 583 - septembre 2005
ISSN : 1776-2715