



INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

187.

ISE

L'Institut Syndical Européen (I.S.E.) est l'instrument de recherche, d'information/ documentation et de formation du mouvement syndical européen.

Il a été fondé en 1978 à l'initiative de la Confédération européenne des syndicats (C.E.S.) pour traiter des aspects européens des développements économiques, sociaux et politiques qui revêtent une importance particulière pour les travailleurs et leurs syndicats.

Les organisations syndicales nationales suivantes sont affiliées à la C.E.S.; elles sont en même temps membres de l'I.S.E. et constituent ainsi ses organes de direction:

AUTRICHE	ÖGB
BELGIQUE	CSC/ACV FGTB/ABVV
CHYPRE	SEK TÜRK-SEN
DANEMARK	LO FTF
ESPAGNE	UGT STV-ELA
FINLANDE	SAK TVK
FRANCE	CFDT CGT-FO
GRANDE-BRETAGNE	TUC
GRECE	GSEE
IRLANDE	ICTU
ISLANDE	ASI BSRB
ITALIE	CGIL CISL UIL
LUXEMBOURG	CGT-Lux. LCGB
MALTE	GWU CMTU
NORVEGE	LO
PAYS-BAS	FNV CNV
PORTUGAL	UGT-P
REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE	DGB
SUEDE	LO TCO
SUISSE	SGB CNG
TURQUIE	DISK

**FLEXIBILITE
DU TEMPS DE TRAVAIL
EN EUROPE OCCIDENTALE**

CARACTERISTIQUES, CONSEQUENCES ET POSITIONS SYNDICALES

La présente étude a été préparée en français. Elle paraît simultanément en français, anglais et allemand. Des traductions en espagnol, italien, néerlandais et norvégien paraîtront à une date ultérieure.

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	3
AVANT-PROPOS	5
<u>INTRODUCTION</u>	7
<u>CHAPITRE I : LES HORAIRES FLEXIBLES</u>	11
1. Caractéristiques et variantes des systèmes d'horaires flexibles	12
2. Conséquences des horaires flexibles sur l'emploi, la productivité, les conditions de vie et de travail	14
3. Positions syndicales	18
<u>CHAPITRE II : LES HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	19
1. Caractéristiques principales des règles relatives aux heures supplémentaires	20
2. Conséquences de la pratique des heures supplémentaires sur l'emploi, la productivité, les conditions de vie et de travail	28
3. Positions syndicales	35
<u>CHAPITRE III : REORGANISATION DE LA JOURNEE OU DE LA SEMAINE DE TRAVAIL</u>	37
1. Caractéristiques de ces systèmes et raisons de leur introduction	38
2. Conséquences de ces modifications de l'organisation du temps de travail	41
3. Positions syndicales	45

<u>CHAPITRE IV : EXTENSION DE LA DUREE D'UTILISATION DES EQUIPEMENTS</u>	47
1. Caractéristiques des principales formules d'extension de la durée d'utilisation des équipements	48
2. Conséquences de ces formules de la durée d'utilisation des équipements sur l'emploi, les conditions de travail et la productivité	52
3. Positions syndicales	61
<u>CHAPITRE V : LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL</u>	65
1. Caractéristiques de l'extension du travail à temps partiel	66
2. Conséquences de l'extension du travail à temps partiel sur l'emploi, les conditions de travail, la productivité et les droits des travailleurs	72
3. Positions syndicales	79
<u>CONCLUSIONS</u>	83

AVANT - PROPOS

En mai 1985, l'Institut syndical européen publiait une étude intitulée **"Flexibilité et emplois : mythes et réalités"**. Ce travail s'attachait entre autres à démythifier le prétendu lien entre la flexibilité et la création d'emplois et analysait de façon détaillée la relation entre la flexibilité et l'emploi, y compris les expériences les plus récentes aux Etats-Unis. Les milieux syndicaux européens ont réservé à cette étude un accueil particulièrement favorable tandis que les partis politiques, les milieux gouvernementaux, les institutions européennes, les organisations patronales et les entreprises elles-mêmes ont également marqué un vif intérêt pour cette publication.

Un tel intérêt nous a amenés à concrétiser l'intention que nous avions annoncée, à savoir de consacrer une étude plus approfondie au dernier chapitre du rapport, qui concernait la flexibilité du temps de travail.

Le sujet de la présente étude est donc la flexibilité du temps de travail en Europe occidentale et porte notamment sur les différents systèmes d'horaires flexibles, les heures supplémentaires, la réorganisation de la journée ou de la semaine de travail, la dissociation du temps de travail de la durée d'utilisation des équipements et le travail à temps partiel.

Partant de ce qui caractérise ces différents modèles et ces pratiques, le rapport en examine les conséquences sur l'emploi, la productivité et les conditions de vie

et de travail. Il donne ensuite un aperçu des positions syndicales vis-à-vis de ces différentes formules.

Le rapport a été préparé par Rafaël Nedzynski, qui a été chercheur à l'ISE pendant de longues années jusqu'en fin 1985. Il a terminé ce travail en 1986.

Comme l'ont montré les différents rapports de l'ISE sur les négociations collectives en Europe occidentale, la réduction du temps de travail a progressé dans nombre de pays au cours des récentes années et elle a quelquefois été associée à diverses formes de flexibilité. Compte tenu des difficiles problèmes économiques et sociaux ainsi que de la situation politique dans certains pays, les négociations sur la réduction du temps de travail et l'introduction des nouvelles technologies ont souvent donné lieu à des compromis divers.

Une série de négociations collectives importantes sont également prévues en 1987.

L'Institut syndical européen compte examiner prochainement les stratégies concrètes des négociations dans certains pays ainsi que les modalités d'application des différentes formes de réduction du temps de travail pratiquées dans les entreprises.

Nous espérons que la présente publication contribuera à clarifier les possibilités et les limites de la flexibilité du temps de travail.

Bruxelles, Novembre 1986

Günter KÖPKE,
Directeur de l'ISE

INTRODUCTION

La lutte contre le chômage, la sauvegarde des emplois existants et la création d'emplois nouveaux constitue l'un des objectifs essentiels du mouvement syndical européen en période de chômage élevé et de croissance économique ralentie.

La Confédération européenne des syndicats considère que la réduction du temps de travail doit être l'un des principaux instruments d'une politique active de l'emploi orientée vers la résorption du chômage. La réduction du temps de travail contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail. Elle permet de sauvegarder des emplois menacés et de créer des emplois nouveaux. Elle doit accompagner l'introduction des nouvelles technologies pour en éviter ou limiter les effets négatifs sur l'emploi.

Des réductions du temps de travail sous ses différentes formes sont intervenues dans tous les pays d'Europe occidentale dans des degrés et des modalités variables. Les années écoulées ont prouvé qu'il était possible de réduire le temps de travail même en période de basse conjoncture économique et d'une restructuration industrielle profonde. Cette réduction a souvent eu des effets positifs en termes d'emplois sauvegardés et créés.

Ces réductions du temps de travail ont été obtenues malgré une vive opposition du patronat et fréquemment au terme de conflits sociaux durs et prolongés.

Le patronat s'est efforcé de proposer, dans de nombreux pays, comme alternative à la réduction du temps de travail diverses formules dites d'aménagement du temps de travail ou de flexibilité du temps de travail. Ces expressions recouvrent des mesures très différentes telles que, notamment, l'extension du travail à temps partiel, les horaires variables, l'extension du travail posté, un recours accru aux heures supplémentaires ou le travail pendant le week-end.

Un rapport de l'I.S.E. intitulé "Flexibilité et Emplois : Mythes et Réalités" (1985) a montré que le terme de flexibilité servait de paravent à des pratiques d'organisation du travail et de gestion de la main-d'oeuvre qui, loin d'améliorer la productivité des entreprises, ne contribuaient qu'à une détérioration des conditions d'emploi et de travail. La réunion sous le vocable de flexibilité de mesures au contenu et au caractère très différents entretient une confusion sur la notion même de flexibilité.

Les propositions patronales ou d'inspiration patronale en matière de temps de travail ont des objectifs qui ont en réalité peu de rapport avec l'idée d'assouplissement ou d'adaptation des conditions de production.

Ces objectifs sont essentiellement :

- l'extension de la durée d'utilisation des équipements et des installations,
- la diminution des coûts salariaux,
- l'affaiblissement des garanties et protections accordées aux travailleurs par les conventions collectives.

Confrontés à ces propositions, les organisations syndicales ont réagi de façon pragmatique en les analysant cas par cas pour déterminer si elles allaient ou non dans le sens de l'amélioration des conditions d'emploi et de travail. Dans beaucoup de cas, les propositions patronales s'avéraient, selon les organisations syndicales, économiquement contre-productives et susceptibles d'entraîner une détérioration des conditions de travail et donc un accroissement de l'absentéisme et de la rotation du personnel. En outre, elles n'apportaient aucune réponse aux questions beaucoup plus fondamentales posées aux entreprises par la mise en oeuvre de nouvelles technologies de production et de services qui nécessitent des modifications de l'organisation du travail et de la production.

A cet égard, les propositions syndicales relatives à la durée du travail (notamment la réduction du temps de travail sous ses différentes formes) et à l'organisation (par exemple, l'élimination des formes de travail monotones, parcellaires et répétitives) tiennent davantage compte de l'enjeu du changement technologique et de la nécessité de modifier l'organisation du travail en conséquence.

Nombre de propositions d'inspiration patronale quant à la durée et l'organisation du travail se limitent à préconiser un retour en arrière à des méthodes de production et d'organisation pratiquées au cours des décennies passées et abandonnées depuis lors. Elles ne prennent pas en considération les possibilités et impératifs nouveaux.

Ce rapport examine les modalités les plus répandues ou, en tout cas, les plus discutées d'aménagement du temps de travail. A cet égard, il n'entend pas être exhaustif compte tenu de la multiplicité des formules existantes. Par exemple, il n'aborde pas les problèmes de la flexibilité de l'âge de la retraite ou du travail intérimaire. L'ISE est conscient de ces lacunes, mais souligne que ce rapport doit être mis en relation avec les rapports publiés précédemment par l'I.S.E. sur le thème de la flexibilité et sur celui de la réduction du temps de travail. Compte tenu des rapports déjà consacrés par l'I.S.E. à la réduction du temps de travail et à ses effets, le présent rapport n'y consacre que peu de place bien que la réduction du temps de travail demeure, pour les organisations syndicales, la forme de modification du temps de travail la plus susceptible d'améliorer à la fois la situation de l'emploi et les conditions de vie et de travail des salariés et de leurs familles.

* * *

*

I. LES HORAIRES FLEXIBLES

L'instauration de systèmes d'horaires flexibles a débuté avant le commencement de la crise économique et de l'emploi intervenue dans le milieu des années 70. Leur introduction avait pour objectif non d'influencer le volume de l'emploi mais de modifier l'organisation du travail. Aujourd'hui, ce sont les conséquences des horaires flexibles sur les conditions de travail qui font l'objet de discussions.

Les systèmes d'horaires flexibles ont pour objet de permettre aux salariés, dans certaines limites, de choisir leurs heures d'arrivée et de départ du lieu de travail dans le cadre d'une fourchette horaire, tout en continuant de prêter le même nombre d'heures de travail qu'auparavant sur une période déterminée (jour, semaine, mois). Cette faculté de fixer soi-même ses horaires de travail est accordée sans qu'il y ait de modification dans le nombre d'heures de travail. De nombreux vocables désignent ce type de systèmes. Outre le terme d'horaires flexibles, on utilise également les termes d'horaires évolutifs, souples, variables, mobiles, à la carte, personnalisés et individualisés. Tous ces vocables recouvrent des notions similaires. On utilisera

ici le terme d'horaires flexibles uniquement parce qu'il se rapproche le plus des vocables utilisés dans d'autres langues. En pratique, il existe une multiplicité de modalités différentes de systèmes d'horaires flexibles. Elles peuvent être regroupées autour de quelques options ou caractéristiques principales.

1. CARACTERISTIQUES ET VARIANTES DES SYSTEMES D'HORAIRES FLEXIBLES

a) Flexibilité individuelle ou collective

Selon les cas, les horaires sont choisis par chaque travailleur pour lui-même ou par un groupe de travailleurs ou l'ensemble des travailleurs d'une entreprise. Un choix collectif peut résulter de la volonté des travailleurs de procéder à une telle détermination collective ou de la nécessité d'un tel mécanisme en raison de la nature du processus de production. Lorsqu'il s'agit d'un travail à la chaîne, d'un travail par équipes successives ou d'un service tenu à des heures d'ouverture au public, un système d'horaires flexibles ne peut exister que si les travailleurs décident collectivement des moments de prise et de fin de postes.

b) Flexibilité programmée à l'avance ou non

Certaines formes d'organisation du travail ne permettent que dans une mesure limitée la flexibilité des horaires de travail alors que d'autres rendent possible une modification quotidienne des horaires. Les travailleurs, dans cette deuxième hypothèse, choisissent chaque jour leurs horaires dans les limites de flexibilité qui leur sont proposées. Dans d'autres

formes d'horaires variables, les horaires varient en fonction des choix des salariés mais ils restent établis à l'avance. Cette programmation des horaires est pratiquée soit en raison de la volonté des parties concernées soit pour des motifs liés à l'organisation du travail. Dans le travail à la chaîne ou le travail par équipes successives, l'activité de chaque travailleur est dépendante de celle des autres et/ou détermine celle des autres, de sorte qu'une détermination à l'avance des horaires en chaîne d'assemblage ne peut fonctionner que si toutes les opérations sont assurées; un travailleur en équipes ne quitte son poste que lorsqu'un autre le relaie dans un système en continu. De même dans les services qui comportent des heures d'ouverture au public, il faut une organisation des horaires garantissant la couverture de ces heures. Elle peut être faite par jour, par semaine, par quinzaine, par mois, etc.

c) Variation du volume d'heures de travail

Le volume d'heures de travail par jour ou par semaine peut être fixe ou variable dans les systèmes d'horaires flexibles. S'il est fixe, le travailleur a la faculté de choisir ses horaires de travail, mais il est obligé de prêter le même nombre d'heures de travail chaque jour ou chaque semaine. Dans d'autres hypothèses, il peut effectuer des journées de travail de durées différentes à la condition d'atteindre un certain nombre d'heures de travail par semaine ou par mois. Dans la première hypothèse, il doit par exemple travailler tous les jours huit heures alors que dans la seconde il peut travailler un jour 7 heures, le suivant 9 heures, etc.. à la condition de prêter chaque semaine un nombre d'heures équivalent à la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle de travail.

d) Eléments de flexibilité

Heure d'arrivée, heure de départ, pause de repas : la flexibilité peut affecter l'un ou l'autre de ces éléments ou plusieurs d'entre eux. Selon les cas, la flexibilité sera absolue ou limitée par les heures d'ouverture des bâtiments ou de l'entreprise ou par l'organisation du travail s'il y a ou non des plages dites "fixes" ou "communes".

Existence ou absence de plages horaires fixes : en l'absence de plages fixes, les travailleurs sont totalement libres de choisir leurs horaires pour autant que le nombre d'heures requis soit atteint au cours d'une période déterminée. Lorsqu'il existe des plages horaires fixes, cela signifie que tous les salariés doivent être au travail pendant ces heures. La flexibilité ne touche alors que les heures qui se trouvent en dehors de ces plages fixes, c'est-à-dire les plages libres. Ainsi, par exemple, si dans une entreprise, la durée journalière de travail est de 8 heures, l'employeur peut décider que les plages 10-12 et 14-17 sont fixes, les travailleurs étant libres de choisir le moment où ils prêteront les trois heures restantes en dehors des plages fixes entre 8 et 19 heures.

2. CONSEQUENCES DES HORAIRES FLEXIBLES SUR L'EMPLOI, LA PRODUCTIVITE, LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

Pour les travailleurs, les systèmes d'horaires flexibles peuvent présenter l'avantage d'adapter dans certaines limites leurs horaires de travail à des convenances personnelles telles que l'accompagnement des enfants à l'école, la suppression d'un temps mort entre l'arrivée d'un train et la prise de travail, etc..

Indirectement, l'introduction des horaires flexibles peut aussi entraîner au niveau du travail un développement de la polyvalence.

Dans certains cas, les employeurs ont constaté que les horaires flexibles pouvaient contribuer à diminuer l'absentéisme et à augmenter la productivité. Par contre, les systèmes d'horaires flexibles n'ont aucun effet positif sur le niveau de l'emploi.

D'autres conséquences des horaires flexibles doivent être également examinées.

a) Heures d'ouverture - Durée d'utilisation des équipements

L'introduction d'un système d'horaires flexibles peut être utilisée par une entreprise pour étendre ses heures d'ouverture et la durée d'utilisation des équipements. Cette liberté de choix des horaires de travail peut alors se transformer en une contrainte, source de détérioration des conditions de travail. Ainsi, si une entreprise passe d'un système à horaires fixes 9-17 à un système flexible d'heures à prester entre 8 et 19 heures, cela pourrait signifier qu'un minimum de travailleurs devra travailler à tout moment de cette plage alors même que, par exemple, aucun ne voudrait travailler au-delà de 18 heures.

L'avantage de la flexibilité est alors réduite à néant. De plus, une telle contrainte supplémentaire aura un effet négatif sur les conditions de travail.

b) Durée journalière et hebdomadaire légale et conventionnelle - durée journalière et hebdomadaire maximale.

Les lois et conventions collectives fixent généralement

les durées de travail journalières et hebdomadaires normales et maximales. Les durées maximales ont été prévues pour protéger les travailleurs contre les conséquences néfastes pour la santé de journées de travail trop longues. Il importe que les systèmes d'horaires flexibles ne remettent pas en cause ces plafonds déterminés dans l'intérêt des travailleurs. Ainsi, si une convention collective ou une loi donnée prévoit que la durée journalière ne peut dépasser 10 heures, les systèmes d'horaires flexibles ne peuvent conduire à ce que des travailleurs effectuent des durées excédant ces maxima.

c) Pointage et contrôle des horaires

L'introduction des horaires flexibles implique le maintien et souvent le rétablissement des méthodes de pointage par machine ou livre qui ont été si longtemps combattus par les travailleurs.

d) Droits et avantages conventionnels individuels

L'application des horaires flexibles peut également avoir des conséquences sur les droits et avantages dont les travailleurs bénéficient en fonction de conventions collectives.

Ainsi, dans certaines entreprises, les travailleurs disposent de bons de sortie pour motif individuel. L'application des horaires flexibles aboutit à la suppression de cet avantage.

De même, les travailleurs ont généralement le droit de bénéficier des services de santé et des services sociaux pendant les heures de travail. Si l'instauration de la

flexibilité des horaires de travail supprime la permanence de ces services, il en résulte une détérioration des conditions de travail.

e) Exercice des droits collectifs

Lorsque les salariés d'une même entreprise ne travaillent pas pendant les mêmes heures, il en résulte pour eux des difficultés quant à l'exercice de leurs droits collectifs. On a constaté par exemple que les travailleurs postés participaient moins à la vie syndicale et aux réunions de personnel que les travailleurs de jour et que la communication entre ces deux catégories de salariés posait un certain nombre de problèmes dans les entreprises. Les horaires flexibles pourraient, dans une moindre mesure cependant, créer des problèmes de même nature. L'individualisation des horaires pourrait rendre plus difficile l'expression de la volonté collective des travailleurs, avec pour conséquence, l'apparition éventuelle de divergences génératrices d'une dégradation de l'ambiance de travail.

Une première prévention de ce risque serait réalisée par le recours à la procédure de la convention collective pour l'introduction du système des horaires flexibles de façon à ce que les modalités de celui-ci aient l'accord effectif des travailleurs. Une telle convention peut alors contenir des dispositions garantissant le fait que le système d'horaires flexibles ne constitue pas un obstacle à la tenue des réunions des comités d'entreprise, des délégations du personnel, des délégations syndicales et des autres organes de représentation des travailleurs.

3. POSITIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales ne sont pas opposées à la pratique des horaires flexibles. Elles considèrent, au contraire, que cette formule répond aux aspirations d'un certain nombre de travailleurs.

Elles constatent cependant que toutes les différentes formules d'horaires flexibles n'aboutissent pas aux mêmes résultats, que certaines conduisent à une amélioration des conditions de travail et répondent effectivement aux aspirations des travailleurs alors que d'autres entraînent de nouvelles contraintes pour les travailleurs et donc une détérioration des conditions de travail. La négociation collective est le meilleur moyen de garantir la mise en place de systèmes d'horaires flexibles conformes aux intérêts des travailleurs et de l'entreprise. Elle doit notamment assurer que la mise en place d'un système d'horaires flexibles ne se traduise pas par un accroissement de la charge de travail, ne remette pas en cause les dispositions relatives aux durées maximales, ne donne pas lieu à un contrôle plus rigide de l'activité de chaque travailleur, ne soit pas générateur de conflits entre travailleurs et ne constitue pas un obstacle à de futures réductions généralisées de la durée du travail.

La négociation collective doit, au contraire, permettre la mise en place de systèmes d'horaires flexibles allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et donc susceptible d'une acceptation collective par tous les travailleurs.

* * *

*

II. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont le plus souvent définies comme étant celles qui sont prestées au-delà de la durée normale de travail, que celle-ci soit fixée par la loi ou les conventions collectives.

La durée normale de travail, qui est en général stipulée dans les contrats de travail individuels, constitue la règle dans toutes les dispositions légales et conventionnelles. Elle sert notamment de référence pour la détermination des salaires. Tout écart par rapport à cette durée normale est donc considéré comme une exception par rapport à cette norme. Les dérogations à la durée normale de travail qu'elles aboutissent à un allongement du temps de travail (heures supplémentaires) ou à une restriction de celui-ci (chômage partiel ou travail à temps réduit) font de ce fait l'objet de réglementations qui visent à limiter ces écarts à des circonstances précises. Le respect de la durée normale du travail offre une garantie aux travailleurs tant en ce qui concerne leur salaire que la faculté d'organiser leur temps hors travail.

Les restrictions à la pratique des heures supplémentaires ont aussi pour objet de protéger la

santé des travailleurs contre les effets dangereux de durées de travail trop longues (danger accru d'accidents du travail, fatigue physique et psychique).

Les limitations du recours aux heures supplémentaires sont présentées par le patronat comme une contrainte trop rigide qui empêche une adaptation de la production aux fluctuations de la demande et donc un frein à la création de l'emploi. La pratique tend à démentir cette position et montrer que les règles en vigueur ne créent pas ces rigidités qui entraveraient l'organisation de la production.

Le recours important aux heures supplémentaires apparaît souvent comme un signe d'organisation déficiente de la production et contribue à rigidifier l'organisation du travail.

1. CARACTERISTIQUES PRINCIPALES DES REGLES RELATIVES AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

Ces règles prévoient des limitations du nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être pratiquées, des mécanismes d'autorisation et de contrôle des heures supplémentaires, des modes de compensation des heures supplémentaires.

a) Limitation des heures supplémentaires

Dans la plupart des pays, il existe des dispositions légales ou conventionnelles, applicables au plan national, même si par ailleurs des dérogations, restrictions ou extensions sont prévues au niveau des branches ou des entreprises.

Dans certains pays, tels que la Grande-Bretagne, ces limitations sont fixées par les accords d'entreprise selon des modalités très différentes de sorte qu'il est difficile d'en donner un aperçu général.

Si on essaie de déterminer les formes de limitations des heures supplémentaires existant dans les différents pays, on constate qu'il existe quatre types principaux de limitations.

1. Limitations annuelles : le volume des heures supplémentaires est limité annuellement. Ainsi pour :

- la Suisse : 260 heures par an;
- la Suède: 200 heures par an (ce plafond est passé récemment de 150 à 200 heures). Cette extension a été compensée par de nouvelles définitions des notions de temps de travail et d'heures supplémentaires. Ainsi la notion de temps de travail a été étendue à une partie du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail pour le calcul des heures supplémentaires. De même, certaines heures d'attente ou de garde sont à présent considérées comme du temps de travail pour le calcul des heures supplémentaires : ceci concerne notamment les travailleurs qui, tout en se trouvant chez eux, sont de garde et doivent être susceptibles de répondre à un appel (services de santé, entretien ou réparation). De plus, l'employeur doit prévenir le travailleur 14 jours à l'avance lorsqu'il modifie ses heures supplémentaires.

2. Limitations hebdomadaires : les heures supplémentaires sont limitées par semaine :

- en France, où le maximum absolu est de 48 heures par semaine en vertu de la loi du 6.1.82.

Toutefois, sur 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire ne peut dépasser une moyenne de 46 heures par semaine. Le maximum absolu de 48 heures peut être dépassé dans deux cas :

- . dans des circonstances dites "exceptionnelles" où la durée hebdomadaire peut aller jusqu'à 60 heures par semaine;
 - . dans certains secteurs, tels que le commerce, l'hôtellerie, la restauration, la coiffure et le gardiennage où existe le système dit "des heures d'équivalence", en vertu duquel sont considérés comme équivalents à 40 heures de travail effectif des temps de présence supérieurs.
- en Finlande où les maxima sont fixés sur une période de 2 semaines. Dans ce pays, on distingue deux types d'heures supplémentaires : les heures supplémentaires par jour et les heures supplémentaires par semaine.
- . Les heures supplémentaires par jour sont celles qui sont prestées au-delà de la durée normale qui est en général de 8 heures : ces heures supplémentaires ne peuvent dépasser le total de 20 sur une période de deux semaines.
 - . Les heures supplémentaires par semaine sont celles qui ne constituent pas des heures supplémentaires par jour (ex. : travail le samedi ou le dimanche) : le total de ces heures ne peut dépasser 16 sur 2 semaines.

Cette distinction influence surtout le montant de la compensation de ces heures supplémentaires.

3. Limitations journalières :

- au Grand-Duché de Luxembourg, la loi limite à 2 heures supplémentaires par jour le contingent journalier des heures supplémentaires (avec, parallèlement, un plafond de la durée journalière fixé à 10 heures). Cette loi ne s'applique pas aux travaux urgents. De plus, les pouvoirs publics peuvent accorder des dérogations dans des cas strictement limités (ces restrictions ont d'ailleurs été renforcées pour les années 1978 et 1979).

4. Combinaison ou addition de différents types de limitations : certains pays prévoient en effet simultanément une limitation par jour, une limitation par semaine ou par mois et une limitation du volume annuel des heures supplémentaires :

- en Autriche, la durée journalière ne peut dépasser 9 heures par jour. A cela s'ajoutent des limitations hebdomadaires (5 heures maximum par semaine) et annuelles (60 heures maximum);
- en Norvège, la durée journalière est limitée à 14 heures et, de plus, les heures supplémentaires sont limitées à 10 par semaine et 200 par an. La loi prévoit plusieurs dérogations à cette règle et permet au maximum une extension de ces heures supplémentaires jusqu'à 20 heures par semaine, la limite annuelle de 200 heures restant cependant d'application dans ces cas;

- aux Pays-Bas, la durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires comprises, ne peut, selon la loi en principe dépasser 8 heures 30 par jour et 48 heures par semaine. Les conventions collectives renforcent en général cette règle : 42 heures 30 par semaine dans le régime des 5 jours ouvrables par semaine. Les employeurs qui veulent dépasser ces limites doivent demander une autorisation à l'Inspection du travail : aucune limitation n'est alors prévue;

- en Belgique, la loi prévoit que la durée journalière de travail peut atteindre 11 heures et la durée hebdomadaire 50 heures en cas de travail indispensable pour une raison dite "d'urgence technique" concernant les machines et le matériel. Pour cette même raison, la durée de travail normale trimestrielle peut être dépassée de 65 heures. Une nouvelle réglementation pour des cas d'urgence économique est en cours d'élaboration au Parlement suite à un accord unanime au Conseil National du Travail.
Dans le cas du travail en continu, la limite est de 12 heures par jour; en cas d'accident grave survenant dans l'entreprise il n'y a plus de limites; d'autre part, des dérogations sectorielles sont également possibles (par Arrêté Royal, sur proposition du Comité Paritaire);

- en Espagne, la loi prévoit une triple limitation des heures supplémentaires, celles-ci ne pouvant être supérieures à deux heures par jour, à 20 heures par mois et à 120 heures par an;

- en Irlande, la loi impose une triple limite de 2 heures par jour, 12 heures par semaine et 240 heures par an;

- en Italie, la loi de 1929 limite les heures supplémentaires à deux par jour et à 12 par semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale de 48 heures. A noter que cette durée légale n'est plus appliquée. Ici aussi, les conventions collectives renforcent ces limitations, essentiellement sur une base annuelle; ces plafonds annuels varient entre 80 et 180 heures. La pratique de ces heures nécessite l'accord du comité d'entreprise.

Dans le textile, un accord prévoit que les heures supplémentaires, qui sont volontaires, sont fixées sur base d'un nombre forfaitaire d'heure par usine, en se fondant sur un chiffre de 130 heures par travailleur. Une clause limite en outre à 180 le nombre d'heures maximales qu'un travailleur est autorisé à prester en supplément;

- pour le Royaume-Uni, on peut citer l'accord national de la transformation des métaux qui limite à 26 heures par mois les heures supplémentaires, l'objectif étant de ramener ce plafond à 10 heures par mois;

- en République fédérale d'Allemagne, les limitations légales sont complétées par des dispositions conventionnelles. La loi prévoit que 2 heures

supplémentaires peuvent être prestées par jour 30 jours par an, ce calcul se basant sur la durée hebdomadaire légale qui est encore de 48 heures. Il faut l'accord du conseil d'entreprise et de l'Inspection du travail. Les heures supplémentaires ne peuvent être admises qu'en cas de nécessité ou d'urgence sans possibilité de les éviter et sans possibilité d'embauche de la main-d'oeuvre supplémentaire. Les dispositions conventionnelles ajoutent souvent que la journée de travail ne peut dépasser 10 heures par jour, la semaine de travail ne pouvant dépasser une limite variant de 46 à 56 heures (la limite de 50 heures étant la plus fréquente).

b) Modes de compensation des heures supplémentaires

La compensation des heures supplémentaires peut se faire de deux façons différentes :

- 1) compensation salariale : pour ces heures supplémentaires, le salaire horaire normal est majoré d'une prime que les lois et conventions collectives expriment généralement en pourcentage du salaire horaire normal;
- 2) compensation en temps libre : le travailleur a, dans ce cas, le droit de prendre des congés supplémentaires payés dont la durée est calculée en fonction des heures prestées au-delà de l'horaire normal. Dans ce cas, le travailleur n'est pas payé pour les heures supplémentaires, puisque la période de congé est, elle, rémunérée.

A ces deux types de compensation, il convient en fait d'en ajouter un troisième, qui résulte de la combinaison des deux premiers : dans certains pays, en effet, les heures supplémentaires sont compensées en salaire, en temps libre et parfois en primes.

c) Mécanismes d'autorisation et de contrôle des heures supplémentaires

Dans aucun pays, il n'existe de règles interdisant le recours aux heures supplémentaires. Par contre, les législations organisent des mécanismes permettant d'exercer un contrôle de la pratique des heures supplémentaires. Ces mécanismes prévoient, selon les pays, des procédures d'autorisation émanant soit du comité d'entreprise soit d'instances administratives telles que, par exemple, l'inspection du travail. Ils doivent permettre de vérifier si les heures supplémentaires dont l'autorisation est sollicitée répondent effectivement aux circonstances exceptionnelles et/ou imprévues que requièrent la plupart des dispositions légales et réglementaires. En pratique, les organisations syndicales ont, très fréquemment et dans de nombreux pays, critiqué l'absence de contrôle réel des demandes d'autorisation. En outre, dans plusieurs pays, l'obligation de déclaration ou de demande d'autorisation des heures supplémentaires n'est pas respectée : tout contrôle des heures supplémentaires devient alors impossible.

2. CONSEQUENCES DE LA PRATIQUE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI, LA PRODUCTIVITE, LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

Dans le cadre du débat actuel sur la flexibilité, le patronat affirme que le recours à la pratique des heures supplémentaires doit être rendu plus facile parce que les heures supplémentaires permettent de répondre de façon appropriée aux changements rapides du marché et de la demande dans les circonstances présentes. Il demande en outre un allègement des charges financières liées à la pratique des heures supplémentaires. Ces arguments simplistes ne correspondent pas à la réalité de la pratique des heures supplémentaires, négligent le fait que cette pratique est souvent le signe d'une mauvaise gestion et ignorent les conséquences des heures supplémentaires sur l'emploi et les conditions de vie et de travail.

a) Raisons du recours aux heures supplémentaires

Si les heures supplémentaires sont présentées comme le moyen nécessaire pour répondre à des surcroîts momentanés et imprévus de travail, la réalité montre cependant que dans bon nombre de cas les heures supplémentaires sont pratiquées de façon systématique tout au long de l'année et ne répondent donc pas à des circonstances temporaires mais traduisent une option d'organisation du travail et de la production des entreprises concernées. Les heures supplémentaires sont en grande partie concentrées sur quelques secteurs (ex: transports, alimentation, agriculture et commerce) dans lesquels elles sont devenues systématiques, la contrainte salariale constituant un facteur non négligeable.

Un rapport antérieur de l'ISE (Les heures supplémentaires et les positions syndicales vis-à-vis des projets de limitation des heures supplémentaires au niveau de la Communauté européenne) (1979) a constaté, sur base de différentes études, que le volume d'heures supplémentaires était particulièrement peu sensible au niveau de la production et que les fluctuations saisonnières d'activité influaient peu sur l'horaire de travail.

Ces heures supplémentaires systématiques qui représentent donc une partie très importante de l'ensemble des heures supplémentaires ne constituent en aucune manière un élément de souplesse mais tendent au contraire à rigidifier l'organisation du travail. Elles impliquent une durée réelle moyenne de travail (hebdomadaire et journalière) longue qui rend difficile toute variation vers le haut ou vers le bas.

Lorsque les travailleurs ont déjà à subir une durée du travail très longue, ils sont peu en mesure de répondre à des extensions momentanées de la durée du travail compte tenu des lourdes contraintes tant pour la santé que pour la vie hors travail qu'impliquent de longues durées de travail. A l'inverse, les heures supplémentaires systématiques sont fréquemment liées à des mécanismes salariaux dans lesquels les salaires de base sont très bas de sorte que l'appoint de salaire qu'apportent les heures supplémentaires devient indispensable pour les travailleurs concernés en vue de leur garantir un revenu suffisant. La rémunération des heures supplémentaires systématiques tend à s'intégrer à leur revenu régulier dont ils accepteraient mal d'être privés par suite d'une diminution des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires nombreuses et systématiques sont donc un facteur de rigidité dans l'organisation de la production.

b) Contraintes salariales

Les primes d'heures supplémentaires ont été accordées aux travailleurs pour les dédommager de la fatigue additionnelle qu'elles impliquent ainsi que des contraintes accrues qu'elles font peser sur la vie familiale et sociale. Elles constituaient la contrepartie accordée aux travailleurs en échange de l'extension de la durée normale de travail.

Dans les entreprises où elles sont pratiquées de façon systématique, le niveau des salaires de base est souvent très bas. De ce fait, la rémunération majorée de primes des heures supplémentaires est devenue un appoint indispensable pour les travailleurs. La limitation des heures supplémentaires et leur compensation en temps libre est freinée par le faible niveau des salaires de base. L'élimination de cet élément de rigidité requiert avant toute chose un relèvement des salaires de base pour que ceux-ci atteignent un niveau qui garantisse aux travailleurs un revenu qui leur permette de faire face à leurs besoins.

A cet égard, les propositions relatives à la référence à un volume annuel de travail conduisent elles aussi à amputer, sans contrepartie, les revenus de travailleurs dont les salaires de base sont souvent bas par rapport au salaire moyen. Par la référence au volume annuel et la levée de la référence à la durée hebdomadaire, ces propositions visent à pouvoir faire varier la durée hebdomadaire de travail au-dessus ou en dessous des durées journalières et hebdomadaires telles qu'elles

sont actuellement fixées par les lois ou les conventions collectives. Les heures supplémentaires ne seront payées dans cette conception qu'en cas de dépassement du volume annuel de travail. L'employeur peut dans ce système allonger la durée du travail journalière et hebdomadaire au-delà de la durée normale sans payer de suppléments de salaire s'il compense ce surcroît de travail par des durées de travail plus courtes à d'autres périodes de l'année.

Deux exemples peuvent illustrer ceci. En Belgique, la loi dite de redressement social du 22 janvier 1985 qui prévoit que la flexibilité peut être instaurée sur deux plans, par convention sectorielle ou d'entreprise :

- les limites normales de la durée de travail (8 heures par jour et 40 heures par semaine) peuvent être dépassées sans toutefois atteindre plus de 9 heures par jour ou 45 heures par semaine, à condition que la durée de travail hebdomadaire - les 40 heures légales ou la semaine conventionnelle plus courte - soit respectée en moyenne sur l'année civile ou une autre période de 12 mois;
- l'horaire de travail stipulé dans le règlement de travail peut être remplacé, moyennant une courte notification préalable, par un autre horaire de travail, soit pour faire face à un surcroît de production temporaire, soit lors d'une baisse des activités. La durée de travail quotidienne peut de la sorte être prolongée ou réduite de 2 heures maximum et la durée de travail hebdomadaire, de 5 heures maximum.

Pour le paiement des heures supplémentaires, le principe de base est que celles-ci soient rémunérées pour toute heure prestée au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine (ou de la durée hebdomadaire conventionnelle), sauf lorsque la flexibilité a été instaurée. Dans ce cas-là, le travailleur n'a droit qu'au salaire normal pour le temps de travail hebdomadaire moyen fixé par convention collective. Seules les heures dépassant cette moyenne seront rémunérées comme heures supplémentaires.

Deuxième exemple, celui de la loi adoptée en France, le 28 février 1986 sur l'aménagement du temps de travail. Elle permet une modulation annuelle de la durée hebdomadaire de travail. Alors que la durée hebdomadaire légale est, en France, de 39 heures et que cette durée est le seuil à partir duquel le paiement des heures supplémentaires est dû, la loi permet de déroger à cette règle par conventions collectives dans deux cas :

- si la durée hebdomadaire moyenne sur l'année ne dépasse pas 38 heures, des variations de cette durée sont possibles jusqu'à 41 heures/semaine. Elles peuvent être effectuées sans donner lieu au paiement d'heures supplémentaires;
- si la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est inférieure à 37 heures 30, des variations de cette durée hebdomadaire sont possibles jusqu'à 44 heures sans paiement d'heures supplémentaires.

Ce système permet en réalité de faire peser sur les salariés le poids financier des périodes de moindre production et de leur faire prêter des horaires hebdomadaires de travail plus longs en période de surcroît de production sans compensation salariale, c'est-à-dire sans primes d'heures supplémentaires. Ce mécanisme qui augmente l'irrégularité des horaires de

travail conduit aussi à une détérioration des conditions de vie et de travail. Le relèvement des salaires de base et une compensation en temps libre des heures supplémentaires vont, au contraire, dans le sens d'une organisation plus appropriée du travail et de la production. Elles assurent le maintien du pouvoir d'achat des travailleurs, permettent l'élimination des heures supplémentaires systématiques et donc le recours aux heures supplémentaires en cas de circonstances réellement momentanées et imprévues sans modifier le volume total des heures de travail. De plus, le moment de la compensation en temps libre est négocié et discuté.

c) Conditions de travail et productivité en heures supplémentaires

Dans une certaine mesure, le recours aux heures supplémentaires apparaît comme un signe de mauvaise gestion des entreprises.

En effet, la productivité du travail en heures supplémentaires diminue très rapidement. Des études médicales prouvent que le rendement individuel au travail est relativement constant pendant les six premières heures de travail et qu'il diminue ensuite rapidement, selon une courbe géométrique.

Les heures supplémentaires sont donc moins productives et plus coûteuses de sorte que les gains réalisés en recourant à ces heures supplémentaires plutôt qu'à des embauches sont plus illusoirs que réels et ne traduisent souvent qu'un calcul sommaire sans analyse réelle de la productivité et des coûts.

La fatigue accrue que provoquent de longues journées de travail se traduit par un accroissement des accidents de travail et des maladies professionnelles et donc de l'absentéisme.

Il est frappant de constater que ce sont les secteurs où les durées journalières et hebdomadaires sont supérieures à la moyenne (ex: transports, agriculture, construction) qui connaissent les fréquences les plus élevées d'accidents de travail. Les accidents et maladies dues au travail constituent une charge non seulement pour les entreprises et les travailleurs mais aussi pour l'ensemble de la collectivité.

d) L'emploi et la pratique des heures supplémentaires

Compte tenu de l'ampleur actuelle du chômage et des coûts qu'il implique pour la société, la prestation d'heures supplémentaires apparaît comme choquante et anachronique dans ce contexte.

La pratique des heures supplémentaires constitue en effet un frein à l'embauche et à la création d'emplois nouveaux. La limitation des heures supplémentaires permettrait au contraire de créer un nombre important d'emplois nouveaux et donc de réduire le chômage. La pratique des heures supplémentaires peut de plus atténuer les effets positifs de la réduction de la durée normale du travail sur l'emploi.

Ce constat a amené, dans certains pays, les interlocuteurs sociaux à limiter davantage les heures supplémentaires et à pénaliser celles qui prennent un caractère systématique. De telles mesures ont ainsi été intégrées en Espagne dans l'accord national pour l'emploi (A.N.E.) signé en 1982.

Dans l'A.N.E., les parties signataires ont affirmé que la limitation des heures supplémentaires permettrait de créer des emplois et ont convenu de majorer le coût des heures supplémentaires par une surcharge de 10 points des cotisations de sécurité sociale, cette surcharge étant payée à 50 % par l'employeur et 50 % par le travailleur. Les heures supplémentaires dites "structurelles" et convenues comme telles dans les conventions échappent à cette surcharge. De plus, pour échapper à cette surcharge, l'entreprise et le comité ou délégué du personnel devront mensuellement notifier ces heures supplémentaires aux pouvoirs publics. Sont considérées comme "structurelles", les heures supplémentaires liées à des pointes de production, à des absences imprévues et des changements d'équipe ainsi que celles dont le caractère structurel découle du type de travail effectué. Ces heures supplémentaires ne peuvent cependant être prestées qu'en cas d'impossibilité de recourir à d'autres moyens tels que le travail à temps partiel ou des contrats à durée déterminée. Dans la pratique des négociations collectives, l'embauche de personnel additionnel est exigée lorsque ces heures supplémentaires "structurelles" atteignent 2.000 heures.

3. POSITIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales considèrent qu'il est anormal que des heures supplémentaires soient pratiquées de façon systématique alors que le nombre de personnes à la recherche d'un emploi est si élevé.

La pratique des heures supplémentaires ne peut être justifiée que par des circonstances momentanées et imprévues (surcroît occasionnel de commandes, retards dus à des pannes ou accidents, par exemple).

Les heures supplémentaires systématiques devraient être éliminées pour permettre la création d'emplois nouveaux à temps complet. Leur suppression augmentera en outre les possibilités d'adaptation du volume de production et de travail à des circonstances imprévues. Elle suppose que soient levées les contraintes salariales par la fixation de salaires de base assurant des niveaux de revenus suffisants aux travailleurs.

Dans le même objectif de créer des emplois tout en améliorant les conditions de vie et de travail, les heures supplémentaires prestées devraient être compensées en temps libre de manière à ce que le volume de travail de chaque travailleur reste constant.

* * *

*

III. REORGANISATION DE LA JOURNEE OU DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

Différentes formules modifiant l'organisation traditionnelle de la semaine de travail en 5 jours de 8 heures (ou moins de 8 heures lorsque la durée hebdomadaire est inférieure à 40 heures) ont vu le jour depuis quelques années. Elles ont eu pour objet soit d'allonger la durée journalière en réduisant le nombre de jours de travail soit, à l'inverse, de raccourcir la durée journalière en augmentant le nombre de jours de travail.

Ces modifications de l'organisation du temps de travail ont été introduites, selon les cas, avec ou sans réduction du temps de travail et avec ou sans extension de la durée d'utilisation des équipements.

Les trois modèles les plus significatifs sont :

- le travail en 3 jours de 12 heures;
- le travail en 4 jours de 10 heures (semaine de 40 heures) ou de 9 heures (semaine de 36 heures);
- le travail en 6 jours de 6 heures (semaine de 36 heures).

D'autres types d'organisation du travail sont également pratiqués, mais sur une moindre échelle :

- équipes fixes de week-end (2 fois 12 heures)
- 4 jours individuels de 9 heures dans un schéma collectif de 6 jours de 9 heures (en expansion, en particulier dans le secteur des services)
- pour le travail en continu, 3 fois 12 heures
- 3 équipes de 8 heures qui tournent pendant 4 jours, à savoir les vendredis, samedis, dimanches, lundis (équipes de réserve les vendredis et lundis; l'appareil de production est utilisé en sus les samedis et dimanches).

1. CARACTERISTIQUES DE CES SYSTEMES ET RAISONS DE LEUR INTRODUCTION

a) Travail en 3 x 12

Le travail en 3 jours de 12 heures est essentiellement pratiqué dans des entreprises qui travaillent en continu (7 jours sur 7) ou en semi-continu (5 jours sur 7). Il en est notamment ainsi dans un certain nombre d'entreprises en Irlande, dans la chimie en République fédérale d'Allemagne, dans le bois et le papier en Suède. Ce système d'organisation du travail est aussi utilisé de plus en plus fréquemment pour des fonctions essentiellement de surveillance : services de garde et de sécurité, veilleurs de nuit, services de réception d'hôtels, permanences téléphoniques, etc. Dans ce cas, au lieu d'une succession de trois équipes de 8 heures au cours d'une journée de travail, il n'y a donc que deux équipes de 12 heures qui se relayent. Le passage en équipes de 12 heures n'implique pas en soi une extension de la durée d'utilisation des équipements ni une amélioration de la rentabilité de ces équipements. Il peut permettre à l'entreprise de

remplacer plus aisément des travailleurs absents puisque dans ce système, il y a chaque jour deux équipes au travail et deux au repos alors qu'en 4 x 8, trois équipes travaillent et seule la quatrième est au repos. L'employeur trouvera donc plus facilement des travailleurs disposés à faire un remplacement. Pour les travailleurs, le système en 3 x 12 présente l'avantage apparent d'un plus grand nombre de jours de repos.

b) Travail en 4 x 10 ou 4 x 9

Les systèmes de travail en 4 jours de 10 heures ou de 9 heures selon que la durée hebdomadaire est de 40 ou 36 heures ne sont généralement pas associés à du travail en continu ou semi-continu. Ils sont pratiqués dans des entreprises qui ne fonctionnent qu'avec une seule équipe de jour ou, plus rarement, avec deux équipes en discontinu (2 équipes).

Les entreprises qui ont recours à cette forme d'organisation du travail le font en vue de réduire certains coûts tels que ceux de chauffage, d'éclairage et de transport par la diminution des jours d'ouverture. Elles peuvent en outre ainsi faire effectuer certains travaux de réparation et d'entretien par des équipes distinctes le cinquième jour au lieu d'y faire procéder le soir, la nuit ou les week-ends, ce qui leur permet de réduire certains coûts salariaux. Les travailleurs disposent ainsi d'un jour de congé supplémentaire en contrepartie de journées de travail plus longues.

c) Travail en 6 x 6

Le travail en 6 jours de 6 heures est notamment pratiqué dans un certain nombre d'entreprises textiles en Italie. Le passage du travail de 5 jours de 8 heures en 6 jours de 6 heures a donc comporté une réduction du temps de travail mais il a également été accompagné de l'introduction d'une équipe supplémentaire et donc d'une extension de la durée d'utilisation des équipements. L'ampleur de cette extension dépend du système de travail posté antérieurement pratiqué:

- dans les entreprises qui travaillaient en discontinu, soit en 2 équipes de 8 heures en 5 jours (80 heures), le passage au travail en 3 équipes de 6 heures en 6 jours (106 heures) donne lieu à une utilisation des équipements prolongée de 26 heures,
- dans les entreprises qui travaillaient en semi-continu, soit en 3 équipes de 8 heures en 5 jours (120 heures), le passage au travail en 4 équipes de 6 heures en 6 jours (144 heures) donne lieu à une utilisation supplémentaire des équipements de 24 heures,
- dans les entreprises qui ont utilisé l'extension de 5 à 6 jours pour passer du discontinu au semi-continu, l'allongement de la durée d'utilisation a été de 64 heures (144-80).

L'entreprise obtient ainsi une extension de la durée d'utilisation des équipements en contrepartie d'une réduction du temps de travail individuel. Les travailleurs acceptent en outre de travailler un jour supplémentaire.

2. CONSEQUENCES DE CES MODIFICATIONS DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Ces formules qui ont été décrites, si elles diffèrent de l'organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire n'apportent pas en soi davantage de souplesse dans la production.

Elles posent par contre des problèmes quant aux conditions de travail. La plupart des pays connaissent en effet des dispositions qui limitent la durée journalière maximale de travail en vue de protéger la santé des travailleurs: de longues journées de travail fatiguent et usent prématurément les organismes et sont donc des facteurs d'accroissement des fréquences d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Ces raisons ont conduit l'Organisation internationale du travail à adopter, dès 1921, une convention limitant les durées journalière et hebdomadaire de travail dans les entreprises industrielles. Cette convention considère que la durée du travail individuelle ne devrait pas dépasser huit heures par jour et 48 heures par semaine, cette limite hebdomadaire s'expliquant par le fait qu'en 1919 la semaine de six jours était encore la règle. La convention admet que des exceptions à ces principes soient introduites, notamment lorsque pendant certains jours de la semaine, la durée journalière était inférieure à huit heures. Dans ces cas, elle prévoit que la durée journalière ne peut dépasser neuf heures par jour. La convention autorise également des dérogations en cas d'heures supplémentaires justifiées par l'urgence et la force majeure ainsi qu'en cas de travail posté en continu.

Les systèmes de 3 x 12 et 4 x 10 rétablissent des durées journalières supérieures aux limites fixées par l'OIT en vue de protéger la santé des travailleurs.

Pour illustrer cela, on prendra par exemple une entreprise de fabrication de papier qui travaille en continu (7 jours sur 7, 24 heures par jour) en 6 équipes. Le cycle de travail de chaque équipe se présente comme suit :

Semaine	Jour	Durée de travail
1	Lundi à samedi	14 - 22
	Dimanche	6 - 18
2	Lundi à dimanche	libre
3	Lundi à samedi	6 - 14
	Dimanche	libre
4	Lundi à samedi	22 - 6
	Dimanche	18 - 6
5	Lundi à dimanche	libre
6	Lundi à dimanche	libre

Si ce système présente l'avantage de temps libres très importants (3 semaines de congé par cycle de 6 semaines), il impose aussi des semaines de 7 jours et des postes de 12 heures certains dimanches; ces postes de 12 heures sont particulièrement mal ressentis par les travailleurs âgés. Ces postes sont encore plus pénibles lorsqu'ils sont effectués plusieurs jours consécutivement (ex. : 3 ou 4 jours par semaine), ce qui est la formule la plus fréquente pour les équipes de 12 heures.

Ces longues journées de travail impliquent un surcroît de fatigue plus que proportionnel à l'extension de la durée journalière. Elles entraînent donc une productivité moindre et peuvent aussi se traduire par un absentéisme plus fréquent et une rotation plus rapide de la main-d'oeuvre.

L'avantage de disposer de jours de repos est, de ce fait, en partie illusoire. Fatigués par ces longues journées de travail, les travailleurs n'accomplissent plus de tâches ménagères et renoncent à toute activité culturelle ou sociale après leur journée de travail. Toutes ces activités sont alors reportées sur la journée de repos supplémentaire. Il en résulte une organisation différente de la vie hors travail sans que celle-ci ne s'étende réellement. Au contraire, ces longues journées de travail peuvent accroître le décalage entre l'organisation de la période hors travail des travailleurs concernés et les autres membres de leur famille.

Le système de travail en 6 x 6 entraîne une diminution de la durée journalière de travail. Par conséquent, il se traduit par une diminution de la fatigue et donc un accroissement de la productivité. Par contre, il implique que le travailleur n'aura plus qu'un seul jour de repos au lieu de deux en fin de semaine.

L'obtention de deux jours de congés en fin de semaine est le résultat de longues luttes menées par les travailleurs et leurs organisations syndicales. Dans certains pays, la semaine de cinq jours n'a été réalisée que récemment, comme en Grèce par exemple.

L'introduction de la semaine de cinq jours qui a permis aux travailleurs de consacrer plus de temps à des activités familiales, culturelles, sociales et politiques, constitue une amélioration des conditions de vie dont une remise en cause généralisée serait une régression sociale.

Dans les quelques cas où cette formule en 6 x 6 a été introduite, certaines circonstances particulières étaient réunies de sorte que les organisations syndicales concernées au niveau local l'ont acceptée. En Italie par exemple, cette formule a été proposée à un moment où tout le secteur textile faisait l'objet de restructurations comportant des menaces pour les emplois existants. Cette réorganisation du travail liée à une extension du nombre d'équipes a permis d'éviter les effets négatifs sur l'emploi, ce qui explique l'accord des organisations syndicales.

L'adoption de cette formule n'apporte cependant pas de solution aux problèmes posés par le travail posté et le

travail de nuit (cf. Chapitre IV) ainsi que par la suppression d'un jour de congé de sorte que les organisations syndicales italiennes ne se sont pas prononcées pour une généralisation de ce type de formule.

A cet égard, il faut souligner que les différentes formules de réorganisation du temps de travail examinées dans cette section n'ont pas en elles-mêmes d'incidences positives en matière de création d'emploi. Lorsque des créations d'emploi sont intervenues dans le cadre de ces réorganisations, elles ont eu pour cause l'extension du travail en équipe.

3. POSITIONS SYNDICALES

Partant du constat que ces formules de réorganisation du temps de travail n'ont pas en soi d'effets positifs sur la création d'emplois, à moins d'être liées à une extension de la durée d'utilisation des équipements, ou, dans certains cas, à la création d'équipes supplémentaires, les organisations syndicales considèrent que ces formules ne peuvent être acceptées que si elles vont dans le sens d'une amélioration des conditions de vie et de travail.

L'allongement de la durée journalière de travail va en sens inverse de l'objectif fixé puisqu'elle entraîne un surcroît plus que proportionnel de fatigue, et donc une productivité faible en fin de journée de travail.

Les organisations syndicales considèrent donc que :

"La durée journalière de travail doit rester la plus proche possible de la durée normale telle qu'elle résulte de la loi ou de conventions collectives. Dans des cas exceptionnels, cette durée peut être prolongée, mais sans jamais pouvoir dépasser 10 heures par jour. Une période de repos de 12 heures minimum doit être accordée aux travailleurs après leur travail quotidien (...). Une diminution du nombre de jours de travail hebdomadaire ne peut être admise que si elle est accompagnée d'une réduction sensible de la durée hebdomadaire de travail."

(Revendications de la CES concernant l'aménagement des horaires de travail - avril 1981).

La CES estime que ces formules de réorganisation du temps de travail n'améliorent pas en soi les conditions de vie et de travail et que cette amélioration n'interviendra que si l'introduction de ces formules est liée à une réduction du temps de travail.

* * *

*

IV. EXTENSION DE LA DUREE D'UTILISATION DES EQUIPEMENTS

Une amélioration de la rentabilité des équipements peut être réalisée par une extension de leur durée d'utilisation. Cette extension suppose la mise en place de formes d'organisation du travail particulières, telles que le travail par équipes sous ses différentes modalités. Elle implique en effet que les équipements soient utilisés pendant une durée supérieure à la durée individuelle de travail de chaque travailleur et donc des travailleurs se succèdent sur un même poste de travail, d'où l'expression de travail par équipes successives ou travail posté. Cette forme de travail n'est pas nouvelle; elle existe depuis le début de l'ère industrielle. Le recours au travail en équipes n'est pas motivé par les seuls impératifs économiques. Les raisons initiales du recours au travail posté étaient avant tout d'ordre social et technique. Ainsi, l'intérêt général implique que certains services (ex: hôpitaux, pompiers, police, fourniture de gaz et d'électricité) soient assurés en permanence. D'autre part, certains modes de production exigent que les machines tournent en permanence (ex: hauts-fourneaux).

Au cours des dernières années, les employeurs ont invoqué les impératifs économiques et la nécessité de réduire les coûts de production pour justifier une extension de la durée d'utilisation des équipements. Ils ont proposé un recours accru aux formes traditionnelles de travail posté mais aussi l'instauration d'équipes de week-ends et de l'extension du travail aux dimanches.

1. CARACTERISTIQUES DES PRINCIPALES FORMULES D'EXTENSION DE LA DUREE D'UTILISATION DES EQUIPEMENTS

a) Les trois formes traditionnelles de travail posté

Par "travail posté" ou "travail par équipes", on désigne toutes les formes d'organisation du travail qui prévoient des relais de plusieurs équipes et/ou groupes de travailleurs sur les mêmes machines ou dans les mêmes fonctions. La durée de production ou de fonctionnement est ainsi étendue au-delà de la durée journalière normale de chaque travailleur. Il existe trois formes principales de travail posté:

- **le continu:** dans ce cas, il y a production ou fonctionnement permanent, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. L'entreprise fonctionne alors 168 heures par semaine. Le travail en continu est effectué en 4 ou 5 équipes. Chaque jour, 3 équipes se relayent au travail par postes de 8 heures, alors qu'une ou deux équipes sont au repos, selon qu'il y a en tout 4 ou 5 équipes;
- **le semi-continu :** dans ce deuxième cas, il y a travail 24 heures sur 24 pendant 5 jours par semaine avec arrêt pendant le week-end.

L'entreprise fonctionne alors 120 heures par semaine. Le travail en semi-continu se pratique généralement en trois équipes;

- **le discontinu** : dans ce troisième système, le travail est presté chaque jour pendant 5 jours par semaine par 2 équipes successives. L'entreprise fonctionne alors 70 ou 80 heures selon que la durée hebdomadaire individuelle de travail est de 35 ou 40 heures.

Les équipes sont souvent organisées selon des cycles de rotation, de sorte que les travailleurs d'une équipe ne travaillent pas nécessairement tout le temps selon les mêmes horaires, mais font une rotation qui les amène à travailler le jour, le soir et la nuit. En travail posté continu, les cycles de rotation sont organisés selon différents systèmes.

Le passage d'un travail limité à une seule équipe de jour à l'une de ces formules de travail posté entraîne donc un allongement de la durée d'utilisation des équipements de même qu'un passage du discontinu au semi-continu ou du semi-continu au continu, par exemple.

Outre ces formes traditionnelles du travail posté, il existe d'autres modalités d'extension de la durée d'utilisation des équipements.

b) Autres variantes d'extension de la durée d'utilisation des équipements

Les variantes d'extension de la durée d'utilisation des équipements sont multiples de sorte qu'on n'en présentera ici que quelques exemples.

Chevauchement d'équipes

Si, en travail posté, les équipes se succèdent les unes aux autres, elles peuvent également se chevaucher de sorte que deux équipes sont simultanément au travail à certaines heures de la journée. Ceci se rencontre, par exemple, dans les services où le chevauchement des équipes est organisé pendant les heures de plus grande affluence de la clientèle. La durée du chevauchement déterminera la durée d'utilisation des équipements lorsqu'il ne s'agit pas d'un travail en continu.

Adjonction d'équipes de travailleurs à temps partiel

La durée d'utilisation peut aussi être allongée par l'adjonction aux travailleurs à temps complet de travailleurs à temps partiel. Ainsi, par exemple, si le travailleur à temps complet qui preste une journée de huit heures est relayé par un travailleur à temps partiel pendant 4 heures, la durée d'utilisation sera de 12 heures par jour. Cette formule est elle aussi fréquemment utilisée dans les services, notamment dans le commerce et le secteur bancaire. En pratique, l'organisation de cette conjonction de travail à temps plein et à temps partiel se fait selon des modalités plus complexes avec des périodes

de chevauchement, des variations de la durée journalière de travail pendant la semaine et la division de la journée de travail en deux vacations pour tenir compte des fluctuations de l'affluence de la clientèle au cours de la journée.

Création d'équipes de week-ends

Une autre formule d'extension de la durée d'utilisation des équipements, moins répandue mais autour de laquelle beaucoup de publicité a été faite, notamment en Belgique (expériences Hansenne), consiste à adjoindre aux équipes travaillant en semaine (en jour, discontinu ou semi-continu) des équipes de week-ends. Aux travailleurs occupés en semaine s'ajoutent des travailleurs qui ne travaillent que le week-end. Ces équipes de week-ends - surtout pour des travaux d'entretien - font généralement des postes longs (10 ou 12 heures par jour) et effectuent donc 20 ou 24 heures en deux jours et reçoivent fréquemment une majoration substantielle de leur salaire. Ainsi, en Belgique, dans quelques entreprises se livrant à ce genre d'expériences, les 24 heures prestées sont rémunérées par un salaire de 36 heures.

Extension du travail au dimanche

Dans le secteur des services, et particulièrement dans le commerce, des entreprises tentent périodiquement de remettre en cause la règle relative à l'interdiction de principe du travail le dimanche. Ils invoquent pour cela l'argument d'un meilleur

service des consommateurs, de l'adaptation aux "nouvelles habitudes" de ceux-ci et de la nécessité de relancer par ce moyen l'activité de ce secteur.

De telles extensions n'ont pour l'instant été réalisées que dans un nombre très restreint de pays et d'entreprises (principalement dans les grandes surfaces de vente de meubles). Elles n'entraînent pas la mise en place d'équipes nouvelles, ni d'embauches nouvelles parce que la couverture en personnel du dimanche se fait par compensation entre la semaine et le dimanche : le personnel présent pendant la semaine est réduit à certains moments de la semaine et les effectifs ainsi dégagés sont réaffectés au travail du dimanche.

2. CONSEQUENCES DE CES FORMULES D'EXTENSION DE LA DUREE D'UTILISATION DES EQUIPEMENTS SUR L'EMPLOI, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PRODUCTIVITE

a) Conséquences sur les conditions de travail

L'extension de la durée d'utilisation des équipements présente, dans certains cas, le danger d'une détérioration des conditions de vie et de travail en raison :

- du travail de nuit,
- des cycles de rotation qu'entraîne le travail posté,
- du travail en horaires anormaux qui ne sont pas du travail de nuit,
- du travail en week-end,
- de longues journées de travail.

Pour ce dernier point, le chapitre III a déjà examiné les problèmes résultant de longues journées de travail et des positions syndicales sur cette question.

De même, il a également été souligné que l'obtention de jours de repos en fin de semaine a constitué un progrès social important parce qu'il a permis aux travailleurs de disposer d'un temps réel de loisirs leur permettant de consacrer du temps à des activités familiales, culturelles, sociales et politiques au-delà du seul temps de repos nécessaire pour récupérer de la fatigue due au travail.

En ce qui concerne le travail de nuit et les rotations dues au travail posté, il convient de rappeler que les nuisances pour la santé de ces formes de travail sont médicalement reconnues.

"L'ajustement individuel aux changements d'horaires n'est jamais réalisé de façon complète, mais il existe de grandes différences dans la tolérance individuelle. Le travail de nuit est probablement le plus redoutable, car il ne permet pas un sommeil de nuit régulier lequel est le plus complet et satisfaisant; les insuffisances de sommeil sont certainement à l'origine d'une grande partie de la pathologie constatée; si certains ajustements individuels peuvent être satisfaisants, les constatations globales, statistiques, sont suffisantes pour condamner le travail de nuit "

("Le travail posté", rapport préparé sous la direction d'Alain Wisner par James Carpentier à la demande du Ministre du Travail, ANACT, janvier 1979, Paris).

Les conclusions du rapport Wisner sont confirmées par de nombreuses autres études, dont celles publiées par le BIT, notamment.

En raison des horaires anormaux, les travailleurs postés sont souvent victimes de troubles digestifs, d'ulcères d'estomac et du duodénum et d'un manque d'appétit résultant de l'irrégularité des repas. Ils souffrent fréquemment de troubles du sommeil. Les conséquences néfastes de l'irrégularité des périodes de repos sont aggravées par l'inadaptation de la plupart des logements à la nécessité de pouvoir dormir pendant la journée. Les facultés de récupération s'en trouvent amoindries avec le danger de stress qui en résulte.

Les conditions de travail des travailleurs postés sont souvent plus mauvaises que celles des travailleurs à horaire normal, dans la mesure où ils ne bénéficient pas de certains services (assistance médicale, cantine, transport) qui ne sont assurés que le jour.

Cette pénibilité accrue liée à l'accumulation de fatigue entraîne une augmentation de la fréquence des accidents du travail.

L'irrégularité des horaires constitue un obstacle grave à toute vie familiale normale et crée souvent des problèmes insolubles. Elle entrave la possibilité de suivre des cours de formation professionnelle, de s'adonner régulièrement à des activités politiques, sportives, culturelles et récréatives en général. Elle rend plus difficile une participation à l'action syndicale et revendicative.

Une enquête effectuée en 1976 dans trois entreprises sidérurgiques du Royaume-Uni montre que les travailleurs ressentent des inconvénients en raison du travail posté, quel que soit le poste auquel ils sont affectés.

Le poste du matin (6-14 h) est jugé fatigant et générateur de troubles du sommeil.

Le poste de l'après-midi (14-22 h) restreint les possibilités de participation à la vie familiale et sociale.

Le poste de nuit conjugue les inconvénients des deux autres postes.

La plupart des travailleurs ont, de plus, constaté des troubles de l'appétit, du sommeil et une plus grande nervosité (Wedderburn, "Studies on shiftwork in the steel industry", Edinburgh, 1976). Il est médicalement constaté que le travail posté entraîne également une altération prématurée de l'état général de nombreux travailleurs. Les études médicales concluent donc que le travail posté et particulièrement le travail de nuit présentent un danger sérieux pour la santé des travailleurs qui le pratiquent.

Dans un certain nombre de pays, cet état de faits a été reconnu par le législateur qui a interdit, au début du siècle, le travail de nuit pour les enfants et pour les femmes.

Quoiqu'il en soit du débat sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur ce point, l'existence de telles réglementations constitue une reconnaissance par les législateurs des nuisances dues au travail de nuit. La pénibilité particulière du travail posté a aussi entraîné la fixation, par lois ou conventions collectives, de durées de travail plus courtes en travail posté par rapport aux durées normales de travail en travail de jour.

En Suède, les salariés du secteur privé et de l'administration centrale travaillent 36 heures par semaine en continu et semi-continu, et 38 heures en discontinu. Au niveau communal, les salariés du secteur public travaillent 36 heures en discontinu et 34 heures en continu.

En Norvège, la durée du travail est de 36 heures 30 en discontinu et de 33 heures 30 en continu.

De plus, elle est de :

- 35 heures 30 également pour :
 - . le travail effectué principalement la nuit;
 - . le travail en 2 équipes effectué régulièrement les dimanches et/ou jours fériés;
 - . les horaires organisés de sorte que chaque travailleur doive travailler tous les 3 dimanches et/ou jours fériés.
- 33 heures 30 pour le travail souterrain.

Au Danemark, si la durée du travail hebdomadaire est aussi de 40 heures pour les travailleurs postés, ceux-ci se voient accorder 2 heures de congés supplémentaires par semaine travaillée en 2ème ou 3ème équipe. Ces heures sont ajoutées aux congés de l'année suivante et payées avec le pécule de vacances, de sorte qu'elles apparaissent plus comme une prime en temps libre que comme un horaire hebdomadaire différent.

Il en résulte toutefois que statistiquement on considère que les 2ème et 3ème équipes travaillent 38 heures par semaine, alors que la première travaille en moyenne 40 heures par semaine.

A noter que la durée du travail hebdomadaire sera de 39 heures pour les travailleurs à partir du 1er janvier 1987.

En Finlande, la durée du travail est en principe de 40 heures pour tous, mais un nombre important de conventions collectives (notamment dans les secteurs du papier, de la chimie et de la métallurgie) prévoient la semaine de 36 heures pour les travailleurs postés en continu, de sorte que la durée hebdomadaire moyenne de ceux-ci est de 36 heures.

En Suisse aussi, le principe d'un maximum de 9 heures par jour s'applique de la même façon selon les postes, mais en réalité les accords conclus au niveau des entreprises prévoient des temps de travail différents selon les postes.

En République fédérale d'Allemagne, la durée hebdomadaire du travail est en principe de 40 heures pour les travailleurs postés. Cependant un nombre important de conventions collectives prévoient des durées inférieures pour les travailleurs en continu et semi-continu, souvent 37 heures 30 par rémunération des pauses journalières qui sont intégrées au temps de travail.

Diverses formes de réduction du temps de travail ont donc été mises en oeuvre en travail posté :

- pour le travail posté en continu, une telle réduction peut être réalisée par l'introduction d'une cinquième équipe, comme cela a été le cas de façon étendue en Suède, ou même d'une sixième équipe (des expériences de ce type ont lieu dans plusieurs pays : il en est notamment ainsi dans des centrales électriques de Belgique);

- la rémunération des temps de pause et un allongement de ceux-ci : lorsque la pause journalière est d'une demi-heure, il en résulte une réduction de la semaine de travail de 40 heures à 37 heures 30; cette voie a été adoptée dans nombre de conventions collectives en République fédérale d'Allemagne;
- l'octroi de congés supplémentaires pour les travailleurs postés (ex. : Danemark);
- l'abaissement de l'âge de la retraite pour les travailleurs qui ont fait du travail posté pendant un certain temps (ex. : en France);
- une limitation de la durée maximale d'affectation au travail posté. Des études ont en effet démontré que les cadences du travail posté sont de moins en moins supportées après l'âge de 35-40 ans.

b) Conséquences sur les coûts et la productivité

L'extension de la durée d'utilisation des équipements est perçue par les entreprises comme un moyen d'améliorer l'amortissement des investissements par cette utilisation plus intensive. Limiter l'évaluation économique à cette seule observation donnerait une image inexacte de la réalité. La prestation de travail posté (en semi-continu et continu) et de travail de nuit est généralement assortie de primes, supposées compenser la pénibilité de ces formes de travail, qui sont donc plus coûteuses que le travail de jour.

La fatigue accrue que fait peser le travail de nuit sur les travailleurs, privés ainsi de sommeil nocturne et perturbés dans leurs rythmes biologiques, se traduit par une productivité inférieure à ce qu'elle est de jour pour les mêmes postes de travail. Les heures effectuées de nuit sont donc moins rentables que celles de jour.

De plus, les nuisances dues au travail posté, particulièrement quand il implique du travail de nuit, sont génératrices de coûts élevés pour l'entreprise et la collectivité dans son ensemble.

Les effets pathologiques du travail posté (ex: troubles nerveux ou digestifs) donnent lieu à des maladies mais aussi à des incapacités ou handicaps durables ainsi qu'à une usure prématurée de l'organisme.

Il en résulte des coûts pour l'entreprise (absentéisme, rotation de la main-d'oeuvre) mais aussi pour la collectivité dans son ensemble en raison du coût de ces maladies et de ces incapacités ainsi que des problèmes de vieillissement prématuré et de reclassement important. L'analyse de tous ces facteurs de coûts est très rarement faite, en raison d'une opposition patronale peu désireuse d'accepter la réalisation d'évaluations des coûts de mauvaises conditions de travail. Cette hostilité patronale repose sur des raisons d'ordre idéologique. Sur un plan économique, les employeurs trouveraient un intérêt à connaître avec plus de précision toutes les déterminantes de coût liées aux formes d'organisation du travail.

Il faut cependant constater que lorsque de telles analyses sont effectuées, leurs résultats ne vont pas toujours dans le sens des idées reçues. Ainsi, en France, un calcul coût-avantage appliqué à une décision de suppression du poste de nuit dans une entreprise chimique a montré que dans cette entreprise le passage du semi-continu au discontinu constituait un investissement rentable; le taux moyen de rendement du

capital investi y passait de 48 à 67 %; le volume de l'emploi restait inchangé ("Le coût des conditions de travail - guide d'évaluation économique", ANACT, 1979, France).

On ne peut conclure de ce seul cas que le même calcul appliqué à d'autres entreprises donnerait des résultats semblables. Cet exemple montre cependant l'utilité de réaliser de telles évaluations pour éviter des choix erronés. Il tend à montrer également qu'il serait présomptueux d'affirmer que l'extension de la durée d'utilisation des équipements aboutit nécessairement à des conséquences économiques positives. La prise en compte de tous les facteurs de coûts semble conduire à des résultats beaucoup plus nuancés.

c) Conséquences sur l'emploi

L'extension de la durée d'utilisation des équipements requiert la création d'équipes supplémentaires. Théoriquement, elle implique donc la création d'emplois nouveaux. Il en sera ainsi si l'augmentation du nombre d'équipes s'accompagne du maintien des effectifs dans chaque équipe. Dans certains cas, en effet, cette extension du temps de production donne lieu à une réorganisation du travail qui permet de faire effectuer les mêmes fonctions par un nombre moindre de travailleurs dans chaque équipe. L'extension de la durée d'utilisation n'aura alors pour conséquence qu'un maintien du volume de l'emploi.

Ainsi, dans les entreprises de commerce qui ont étendu leurs heures d'ouverture au dimanche, on a pu constater que cela n'avait pas donné lieu à des embauches parce qu'on s'est contenté de déplacer des travailleurs de la semaine (lundi au samedi) au dimanche. Les effectifs ont été diminués certains jours pour permettre leur affectation le dimanche. Cette pratique montre également qu'en réalité l'ouverture du dimanche n'entraîne pas une augmentation de la clientèle et du chiffre d'affaires puisqu'elle n'a pas eu pour conséquence un surcroît de travail tel qu'il nécessite des embauches.

L'extension de la durée d'utilisation des équipements ne peut se justifier économiquement que si l'état du marché du produit ou du service dans lequel opère l'entreprise le permet, c'est-à-dire si elle correspond à un surcroît de demande sur le marché. L'extension de la durée d'utilisation des équipements pendant la nuit ou le week-end n'est d'ailleurs pas la seule réponse qu'une entreprise peut apporter à un surcroît de la demande. Elle peut aussi y faire face par une augmentation de ses effectifs le jour.

Les options prises à cet égard doivent tenir compte non seulement des seuls critères économiques mais aussi des conséquences sur l'emploi et des conditions de vie et de travail.

3. POSITIONS SYNDICALES

Le choix d'une extension de la durée d'utilisation des équipements traduit souvent une évaluation incomplète et à court terme des perspectives de rentabilité et de productivité.

La pénibilité du travail posté a pour effets une faible productivité, une plus grande rotation de la main-d'oeuvre, un absentéisme important et une gravité plus élevée des accidents du travail. L'extension de la durée d'utilisation des équipements aboutit donc à étendre le travail à des heures de moindre rentabilité. Elle reflète souvent une politique à court terme qui refuse d'envisager des changements plus fondamentaux dans l'organisation du travail et de la production.

Le travail posté est très souvent associé à des formes d'organisation du travail monotones, parcellaires et répétitives, à caractère taylorien, qui engendrent des emplois à faible qualification et à bas salaires. Le retard technologique de grands secteurs d'activité industriels de nombreux pays d'Europe occidentale s'explique, en partie, par des choix faits dans les années 60 en matière d'organisation du travail.

Les organisations syndicales sont disposées à accepter certaines formes d'extension de la durée d'utilisation des équipements à condition que celles-ci n'entraînent pas de graves détériorations des conditions de travail. Constatant les nuisances du travail posté, particulièrement lorsque celui-ci comporte du travail de nuit, les organisations syndicales ont pris, en règle générale, position contre le travail de nuit. Elles considèrent que celui-ci ne peut être exercé que s'il est justifié par des raisons d'ordre social. Les raisons économiques ne peuvent être évoquées en principe pour justifier une forme d'organisation du travail qui implique des atteintes graves pour la santé des travailleurs qui la prestent. Lorsque le travail de nuit

est justifié par des impératifs techniques, les organisations syndicales estiment que les progrès technologiques devraient être utilisés pour réduire ces contraintes et diminuer les effectifs occupés la nuit. Lorsque le travail de nuit est indispensable pour des raisons sociales, les organisations syndicales affirment qu'une réduction du temps de travail, notamment par l'introduction d'une cinquième équipe en continu, doit intervenir pour améliorer les conditions de travail.

L'extension de la durée d'utilisation des équipements doit, pour être acceptée par les travailleurs, s'effectuer dans des conditions qui ne portent pas atteinte à leur santé. C'est dans cette optique que les organisations syndicales proposent ce cadre dans lequel une telle extension peut avoir lieu.

* * *

*

V. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La définition du travail à temps partiel à laquelle il est le plus souvent fait référence est celle du Bureau international du Travail :

"Est exercée à temps partiel toute activité professionnelle qui est exercée régulièrement et volontairement pendant quelques heures de la journée ou de la semaine d'une durée sensiblement plus courte que la durée normale du travail."

Pour le Comité économique et social des Communautés européennes, le travail à temps partiel :

"constitue une activité régulière et volontaire pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui doit être habituellement presté donnant droit à une rémunération proportionnellement moins élevée."

Ces deux définitions sont très proches l'une de l'autre, avec cependant comme différence essentielle la référence dans la deuxième à un salaire "proportionnellement moins élevé".

En période de crise économique et d'augmentation du chômage, le travail à temps partiel a été présenté par certains comme un instrument de résorption du chômage et

comme une alternative à la réduction du temps de travail. Le patronat a développé ce point de vue dans de nombreux pays et a présenté le travail à temps partiel en réponse aux revendications syndicales de réduction du temps de travail en arguant que cette forme de travail répondait à une aspiration de nombre de travailleurs et constituait une forme plus souple de travail, mieux adaptée à la situation économique actuelle.

1. CARACTERISTIQUES DE L'EXTENSION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel a connu une extension très variable selon les pays et a concerné certaines catégories de personnes plus que d'autres.

Les raisons qui sont à l'origine de l'exercice d'un emploi à temps partiel sont multiples et ne sont pas l'expression ou le reflet de choix entièrement libres mais aussi de contraintes matérielles, physiques ou financières qui ne permettent ni de travailler à temps plein ni de renoncer à toute activité professionnelle (contraintes familiales et ménagères, revenu insuffisant, études, handicap ou fatigue physique ou psychique, absence d'emploi à temps plein, etc.).

a) Croissance du recours au travail à temps partiel

Les statistiques relatives au travail à temps partiel ne sont pas directement comparables étant donné que les définitions du travail à temps partiel varient d'un pays à l'autre. De plus, les statistiques sont publiées avec des retards importants. On donnera cependant les exemples de quatre pays pour illustrer la progression rapide du travail à temps partiel.

En France, les statistiques de l'INSEE montrent que le nombre de travailleurs à temps partiel a augmenté de 450.000 personnes de 1972 à 1979, ce qui représente 43 % d'augmentation. Ce chiffre est à rapprocher de celui de l'augmentation de l'ensemble de la population active qui, pour la même période, n'a été que de 5,4 %. 70 % de l'augmentation de la population active entre 1971 et 1979 sont dus à l'accroissement des emplois à temps partiel.

En République fédérale d'Allemagne, selon les statistiques de l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (I.A.B.), le nombre de travailleurs à temps partiel est passé de 780.000 en 1960 à 2.700.000 en 1980 soit un passage de 3,9 à 12,2 % de l'ensemble de la population active.

Au Royaume-Uni, le nombre de salariés à temps partiel a augmenté de 28,6 % entre 1971 et 1977 alors que le nombre de salariés à temps plein diminuait de 2,6 % pendant la même période, selon le département de l'emploi.

En Suède, le travail à temps partiel occupait 25,5 % de la population active en 1982 contre 17,7 % en 1970. Cette augmentation a concerné tant les hommes (3,4 % en 1970 pour 3,9 % en 1982) que les femmes (38,8 % en 1970 pour 46,6 % en 1982).

Le travail à temps partiel se développe plus dans le secteur tertiaire que dans l'industrie ou l'agriculture. Dans le secteur tertiaire, il touche davantage le commerce, les services de santé et de récréation ainsi que l'enseignement. Dans l'industrie, il est surtout pratiqué dans le textile et l'habillement.

En outre, il apparaît que le travail à temps partiel est plus fréquent dans les petites entreprises et tend à diminuer proportionnellement quand la taille des entreprises augmente.

Cette répartition par secteurs est conforme à l'évolution générale de l'emploi par secteurs d'activité dans les années 70 où le secteur des services a connu une évolution moins défavorable que les autres secteurs.

b) Catégories de personnes travaillant le plus fréquemment à temps partiel

Les femmes actives sont proportionnellement plus nombreuses en temps partiel que les hommes.

En République fédérale d'Allemagne, 90 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes. 60 % des femmes travaillant à temps partiel ont entre 30 et 45 ans (alors que la proportion est de 33 % pour les emplois à temps plein). Cinq sur six d'entre elles sont mariées. Par contraste, les femmes célibataires travaillent à 90 % à temps plein.

Au Royaume-Uni, en 1977, 59 % des personnes travaillant à temps partiel étaient des femmes mariées, âgées de 25 à 54 ans. Les statistiques révèlent en outre que ces femmes ont le plus souvent travaillé à temps plein jusqu'à 25 ans puis travaillé à temps partiel jusqu'à 44 ans et se sont ensuite réparties également entre le temps partiel et le temps plein de 45 ans à la retraite. Ces données montrent également que la présence d'enfants à charge est fortement liée à l'exercice d'une activité à temps partiel : 52 % des femmes mariées ont des enfants à charge et 49 % travaillent à temps partiel.

Seulement 12 % des femmes non mariées ont des enfants dépendants et 13 % d'entre elles travaillent à temps partiel. Le pourcentage des salariées à temps partiel est le plus élevé chez celles qui ont un enfant d'âge préscolaire de 0 à 4 ans (78 % des femmes mariées et 49 % des femmes non mariées). Ce pourcentage décline progressivement jusqu'à ce que le plus jeune des enfants dépasse l'âge de la scolarité obligatoire, c'est-à-dire 16 ans (Office of population censuses and surveys, General Households Survey, 1977, HMSO, 1978).

En Suède, selon l'Office central des statistiques, en 1982, sur les 46,6 % des femmes travaillant à temps partiel, 26,8 % avaient des enfants de moins de 7 ans. En 1970, sur les 38,8 % des femmes travaillant à temps partiel, 24,4 % avaient des enfants de moins de 7 ans.

En France également, le nombre des femmes mariées est très élevé par rapport au nombre de travailleurs à temps partiel (Paulette Hofman, "Choisir et/ou partager le temps de travail : une illusion en forme de dogme", Droit social, no 7-8, juillet-août 1983, Paris, pp 458-464).

Les autres catégories de personnes travaillant à temps partiel sont principalement des jeunes et des personnes âgées y compris des retraités.

c) Raisons de l'exercice d'emplois à temps partiel

Si le travail à temps partiel répond à une aspiration d'exercer une activité professionnelle, de remplir une nouvelle fonction sociale et d'expérimenter de nouveaux contacts humains et sociaux, il n'en demeure pas moins qu'il répond avant tout à la nécessité de revenus supplémentaires, d'une part et, d'autre part, à l'impossibilité d'exercer un emploi à temps plein (obligations familiales et ménagères, études, santé déficiente, absence de travail à temps plein). Les jeunes étudiants ont recours au travail à temps partiel parce qu'ils ont besoin d'un emploi rémunéré pour des raisons financières et qu'ils doivent néanmoins disposer du temps nécessaire pour leurs études.

Les personnes âgées et les handicapés travaillent à temps partiel pour s'assurer un revenu suffisant alors qu'elles sont dans l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle à temps complet en raison de leur état de santé ou de leur capacité physique.

Des pères ou mères de famille exercent des emplois à temps partiel parce qu'ils doivent à la fois disposer de revenus suffisants et répondre aux impératifs d'éducation de leurs enfants.

En outre, de façon générale, l'impossibilité de trouver un emploi à temps complet en période de crise pousse beaucoup de travailleurs à accepter un emploi à temps partiel.

En Suède, selon une enquête de l'Office statistique, 10,87 % des personnes travaillant à temps partiel en 1982 le faisaient en raison de l'impossibilité de

trouver un emploi à temps plein. Ce chiffre doit être pondéré par le fait que le niveau du chômage en Suède est inférieur à celui de bon nombre d'autres pays d'Europe occidentale.

La contrainte du revenu influence toutes les catégories de personnes, qu'elles travaillent à temps partiel ou à temps plein. Elle contraint des étudiants à travailler pendant leurs études, des personnes âgées et des retraités à exercer une activité professionnelle malgré leur âge ou leur état de santé pour pallier à l'insuffisance de leurs revenus, des femmes pour accroître leur revenu propre et/ou celui du ménage ou de la famille. Cette contrainte intervient dans l'option entre l'absence de toute activité professionnelle et l'exercice d'une telle activité alors que les autres contraintes agissent davantage sur le choix entre un emploi à temps plein ou à temps partiel.

La structure des ménages détermine également la participation de ses membres au marché du travail. Ainsi, dans les ménages sans enfants, en R.F.A., la participation des épouses au marché du travail diminue rapidement en fonction de la durée du mariage, pour tous les niveaux de revenus. Les familles avec enfants ont, elles, un comportement différent. Les épouses de salariés à faible revenu travaillent beaucoup plus souvent. De plus, dans les grandes familles où le revenu de l'époux est faible, 2/3 des épouses travaillent à temps plein alors que dans les ménages à plus haut revenu avec le même nombre d'enfants et pour la même durée de mariage, le

travail à temps partiel est plus fréquent. (M. Kohler et L. Reyher, in "L'Europe à temps partiel", European centre for work and society et Institut européen d'éducation et de politique sociale, Ed. Economica, Paris, 1982).

Les autres raisons de l'exercice de l'emploi à temps partiel ont déjà été évoquées précédemment (études, impossibilité de trouver un emploi à temps plein, contraintes familiales, âge et conditions de santé). Elles concernent surtout le choix entre emploi à temps partiel et emploi à temps plein.

2. CONSEQUENCES DE L'EXTENSION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SUR L'EMPLOI, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA PRODUCTIVITE ET LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Les conditions de travail et d'emploi offertes aux travailleurs à temps partiel placent très fréquemment ceux-ci dans une situation très défavorable par rapport aux travailleurs à temps complet. Le travail à temps partiel est généralement assorti d'un statut qui accorde moins de droits et de protections à ceux qui l'exercent par rapport aux travailleurs à temps complet. Cette discrimination du travail à temps partiel qui conduit à confiner les travailleurs qui l'exercent dans un statut marginal et précaire ne répond à aucune justification. Cette discrimination se manifeste cependant à de nombreux niveaux : salaires, sécurité sociale, fiscalité, conditions de travail, contenu et charge de travail, droits syndicaux.

De plus, il s'avère que le développement du travail à temps partiel n'a pas permis jusqu'à présent de réduire le niveau de chômage.

a) Conséquences sur l'emploi

Le travail à temps partiel concerne des personnes qui précédemment ne se trouvaient pas sur le marché du travail ou qui exerçaient auparavant un emploi à temps plein. Il semble, par contre, présenter peu d'attrait pour des personnes en chômage auxquelles seul un emploi à temps complet peut apporter les revenus suffisants qu'elles attendent.

Le travail à temps partiel favorise plutôt l'acroissement d'un potentiel de main-d'oeuvre qui, sans cela, serait inutilisée et pour laquelle il constitue le seul moyen de s'insérer dans la vie économique. Cela semble notamment être très fréquemment le cas pour les femmes, que celles-ci entrent pour la première fois sur le marché du travail ou qu'elles réintègrent celui-ci après une période d'interruption qu'elles ont consacré aux soins de leurs enfants, de leur ménage ou de leur famille.

Il ne s'agit pas pour autant de décourager l'accès à cette forme d'emploi mais de voir quel impact elle peut avoir en matière d'emplois nouveaux. Sur ce point, le mémorandum de la Commission des Communautés européennes sur la réduction et la réorganisation du temps de travail (10.12.1982 - Com (82) 809 final) n'est guère optimiste et ne considère pas que le travail à temps partiel puisse de quelque manière que ce soit alléger le problème du chômage :

"L'expérience a montré que la création d'emplois à temps partiel a pour effet d'accroître le nombre de personnes qui se présente sur le marché du travail, ce qui contribue à réduire le chômage caché, mais a

moins d'incidence sur le marché enregistré (...). Rien ne prouve à priori que la création d'horaires à temps partiel individuel accroîtra véritablement les possibilités d'emploi. L'utilisation plus efficiente de la main-d'oeuvre pourrait aboutir à des compressions de travailleurs et à l'élimination de certains emplois."

Ce jugement est confirmé, par exemple, par les résultats d'une enquête effectuée en Lorraine française, en 1982, auprès de 900 entreprises de plus de 10 salariés du secteur privé. Cette enquête montre en effet que dans 60 % des entreprises qui ont recours au travail à temps partiel, celui-ci ne résulte jamais d'une embauche mais, de plus, le passage d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel n'a jamais donné lieu à un recrutement compensateur. (F. Cluzel et S. Barret, L'économie lorraine, no 12, avril 1983).

La conclusion de cette enquête va encore plus loin que les opinions exprimées précédemment dans la mesure où elle affirme que le temps partiel ne conduit pas à des embauches nouvelles mais au contraire se développe dans certains cas au détriment d'emplois à temps plein existants.

Il semble donc que le travail à temps partiel ne constitue pas en soi une réponse au problème du chômage lorsque celui-ci touche des travailleurs qui recherchent un emploi à temps complet dans la mesure où celui-ci est seul susceptible de leur assurer des revenus suffisants. Il ne peut donc pas davantage être présenté comme une alternative à la nécessité de

créer des emplois nouveaux à temps complet par d'autres moyens proposés dans le cadre des politiques du marché de l'emploi, tel que, par exemple, la relance des investissements publics ou la réduction du temps de travail, tels que le propose la Confédération européenne des syndicats. Le travail à temps partiel doit être abordé davantage comme un instrument permettant d'ouvrir le marché de l'emploi à des personnes qui, en d'autres circonstances, s'en trouveraient exclues. Dans cette perspective, il faut garantir à ces travailleurs des droits et des protections suffisants qui ne les placent pas dans une situation discriminatoire par rapport aux travailleurs à temps plein.

b) Conséquences sur la nature et les conditions de travail

Dans la plupart des cas, on constate que les emplois à temps partiel correspondent à des occupations exigeant peu ou pas de qualifications professionnelles.

En République fédérale d'Allemagne, l'enquête de l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (I.A.B.) révèle que 39,1 % des travailleurs à temps partiel n'ont aucune formation professionnelle. 49 % du travail à temps partiel sont concentrés sur trois professions, les personnels chargés du nettoyage industriel ou privé, les personnels de bureau et les vendeuses.

En France, l'enquête "emploi" de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) effectuée en 1979 aboutit à des constatations

semblables au plan global. Elle souligne cependant qu'il existe d'importantes différences entre les hommes et les femmes travaillant à temps partiel quant aux professions exercées. 31 % des hommes travaillant à temps partiel exerçaient des professions très qualifiées (professeurs, professions littéraires, instituteurs, cadres administratifs moyens et supérieurs) alors que 46 % exerçaient des métiers peu qualifiés (manoeuvres, ouvriers spécialisés, salariés agricoles, employés de bureau, personnel de service). Chez les femmes, la proportion d'emplois non qualifiés représente plus de 75 % des emplois à temps partiel (gens de maison, employés de bureau et de commerce, personnels de service, manoeuvres). Dans un secteur comme celui du commerce, le travail à temps partiel concerne surtout des femmes pour des emplois très spécifiques : caissières, vendeuses, manutentionnaires. De même, dans les secteurs de l'hygiène, de la restauration et de l'hôtellerie, le travail à temps partiel s'est développé principalement pour des emplois non qualifiés et exercés surtout par des femmes (manoeuvres, femmes de ménage). (Jean-Pierre JAILLADE, dans "L'Europe à temps partiel", European centre for work and society et Institut européen d'éducation et de politique sociale, Ed. Economica, Paris, 1982).

Citant un article du B.I.T., la Revue syndicale suisse constate que les travailleurs à temps partiel sont trop souvent considérés comme des travailleurs de seconde classe qui cumulent des désavantages tant au niveau de la nature de leur emploi qu'au niveau des horaires et de la charge de travail. Ils doivent

s'accommoder d'emplois peu qualifiés, souvent inférieurs à leur niveau de formation, offrant peu de perspectives d'avancement. (Revue syndicale suisse, septembre 1980.)

Cet état de choses explique en partie pourquoi le travail à temps partiel est perçu comme une solution temporaire et reflète sur le plan concret du travail le peu de considération qu'il implique souvent et qui se traduit par un statut, des droits et protections insatisfaisants dans trop de pays. Le travail à temps partiel est généralement limité aux tâches monotones, parcellaires et répétitives.

D'autre part, si on affirme que le travail à temps partiel permet de concilier une activité professionnelle avec d'autres activités, on constate qu'en pratique, il n'en est pas toujours ainsi. Dans le commerce, le travail à temps partiel est utilisé avant tout aux heures de plus grande affluence de la clientèle (le soir et le samedi) qui ne sont pas particulièrement compatibles avec les activités ménagères ou familiales.

Les emplois à temps partiel concernent des postes et fonctions qui offrent peu de possibilités de promotion et d'évolution de carrière : le travail à temps partiel est considéré comme incompatible avec des fonctions de responsabilité. On citera encore quelques domaines dans lesquels les travailleurs à temps partiel sont discriminés par rapport aux travailleurs à temps complet dans la plupart des pays :

- garantie de l'emploi et protection contre les licenciements,
- accès aux infrastructures collectives : services de santé, cantine, transport, etc.
- couverture par des conventions collectives.

c) Conséquences sur les coûts et la productivité

Le travail à temps partiel est généralement considéré par les entreprises, comme du travail à bon marché. Cette appréciation est formulée tant au regard de la productivité que des coûts salariaux.

En ce qui concerne la productivité, il est médicalement constaté (cf. Chapitre II) que celle-ci est la plus élevée pendant les six premières heures de travail et qu'elle diminue ensuite assez rapidement. Par conséquent, lorsque les journées de travail sont limitées à 4 ou 6 heures par jour par exemple en travail à temps partiel, la productivité de ce travail est normalement assez élevée. Il faut préciser qu'il s'agit-là d'une approche purement mécanique de la productivité qui ignore deux facteurs : d'une part le faible niveau de qualification moyen des travailleurs à temps partiel qui est un frein à la souplesse de la production et aux changements dans l'organisation du travail, et, d'autre part, la faible motivation qui résulte du contenu monotone et répétitif de la plupart des fonctions à temps partiel. La prise en compte de ces deux facteurs rend plus relative cette productivité en travail à temps partiel.

La faible rémunération (salaires et charges sociales) traduit le contenu des tâches auxquels sont généralement affectés les travailleurs à temps partiel. Mais

elle est aussi le résultat du traitement discriminatoire dont fait l'objet cette catégorie de travailleurs, non seulement en ce qui concerne les conditions de travail mais aussi au niveau financier. Cette inégalité salariale est la conséquence de l'inadaptation des dispositions légales et conventionnelles dans beaucoup de pays. Cet état de faits doit être combattu d'un point de vue syndical, et non être utilisé pour justifier le développement du travail à temps partiel. Pour les organisations syndicales, le développement du travail à temps partiel ne peut être accepté que si le travail à temps partiel bénéficie de protections et de droits équivalents à ceux du travail à temps complet, compte tenu du nombre d'heures travaillées. Cette équité de traitement doit en outre permettre le passage du travail à temps partiel au travail à temps complet de façon à ce que l'une et l'autre forme de travail corresponde réellement à un choix volontaire de la part de chaque travailleur.

3. POSITIONS SYNDICALES

Le mouvement syndical a été amené à constater l'extension, à des degrés variables selon les pays, du travail à temps partiel et à analyser les causes qui conduisent un nombre croissant de personnes ou de catégories de personnes à opter pour cette forme de travail.

La pratique montre que le travail à temps partiel n'a pas contribué à diminuer le niveau du chômage. De ce fait, le mouvement syndical considère que le travail à temps partiel ne constitue pas une mesure de nature à lutter efficacement contre le chômage et ne peut être présenté comme une alternative à la réduction du temps de travail.

En effet, celle-ci concerne ou peut concerner l'ensemble des travailleurs alors que le travail à temps partiel ne touche qu'une catégorie de travailleurs. D'autre part, en terme de revenus, le travail à temps partiel ne peut à lui seul assurer des revenus suffisants à une famille ou un ménage. Il ne peut par conséquent pas être considéré, à l'image de la réduction du temps de travail, comme une mesure à caractère général, comme un moyen de lutter contre le chômage par la création d'emplois à temps plein assurant des revenus suffisants. Il pourrait, sous certaines conditions, par contre, jouer un rôle de complémentarité par rapport à la réduction généralisée de la durée du travail en répondant à la demande de personnes sans emploi que cette forme d'emploi satisfait, en fournissant un complément de revenus nécessaires et, du point de vue de la production, en assurant un complément d'heures permettant de maintenir la durée d'utilisation des équipements, suite à une réduction du temps de travail.

En outre, l'exercice d'un travail à temps partiel ne répond dans nombre de cas qu'à des aspirations ou nécessité à caractère temporaire. Ces raisons et caractéristiques spécifiques au travail à temps partiel comportent le risque de voir les personnes travaillant à temps partiel conférées dans un statut précaire et plus défavorable que celui des travailleurs à temps plein.

Ce constat conduit les organisations syndicales à envisager avant tout la question du travail à temps

partiel sous l'angle des droits, garanties et protections et donc du statut des travailleurs à temps partiel. Pour elles, il s'agit d'abord de garantir que le travail à temps partiel résulte d'un choix réellement volontaire et que, par voie de conséquence, celui qui a choisi cette forme de travail ait également la possibilité de revenir à un emploi à temps complet lorsque de tels emplois sont créés.

D'autre part, elles ont pour objectif l'élimination des discriminations dont sont victimes les travailleurs à temps partiel notamment en ce qui concerne la rémunération, les conditions d'emploi et de travail et les droits syndicaux.

*

*

*

*

CONCLUSIONS

La présentation des différentes mesures mises en avant dans le cadre des discussions sur la flexibilité appelle certaines conclusions générales.

La plupart de ces mesures n'ont pas en soi d'effets positifs sur l'emploi. L'extension de la durée d'utilisation des équipements ne créera des emplois que si elle se produit dans le cadre d'un développement des activités de l'entreprise. A l'inverse, des mesures comme le recours accru aux heures supplémentaires pourront avoir un effet négatif sur l'emploi et constituent en tout cas un frein à de nouvelles embauches.

Les effets de ces mesures sur les conditions de vie et de travail sont très variables. Dans certaines circonstances, les horaires flexibles et l'étalement des congés contribueront à une amélioration des conditions de vie et de travail. D'autres mesures, plus nombreuses, sont de nature à provoquer une détérioration des conditions de vie et de travail. Il en est ainsi du recours accru aux heures supplémentaires, de l'allongement de la durée journalière de travail, du travail de week-end, de l'extension du travail posté et

du travail de nuit. Le travail à temps partiel est la plupart du temps limité à des formes de travail monotones, parcellaires et répétitives.

Ces formes de travail qui ont des conséquences néfastes pour la santé des travailleurs impliquent aussi une productivité moindre.

Sur le plan des coûts, il n'existe pas d'éléments de preuve convaincants quant à une réduction substantielle des coûts résultant de l'introduction de l'une ou l'autre mesure. Cette incertitude s'explique notamment par le fait que les entreprises répugnent à effectuer des analyses de coûts-avantages incorporant tous les facteurs déterminants. Les pertes dues à de mauvaises conditions de travail, aux accidents de travail et aux maladies professionnelles ne sont pas prises en compte.

En ce qui concerne la "souplesse" des conditions de production, il faut constater que plusieurs des mesures proposées ne présentent aucune souplesse nouvelle: le travail posté implique une organisation du travail rigide imposée par le système de relai entre équipes; les modifications de la durée journalière aboutissent à allonger cette durée ce qui rend, au contraire, plus difficile toute variation; la modification du nombre de jours de travail n'est pas en soi porteuse de plus de souplesse; les heures supplémentaires systématiques constituent une entrave qui rend plus difficile la réponse à des circonstances imprévues. L'extension du travail à temps partiel n'entraîne pas de modifications des conditions de travail. Elle a pour conséquence de placer un nombre plus important de travailleurs dans un statut précaire sans aucun avantage compensatoire.

Seuls les horaires flexibles et l'étalement des congés peuvent présenter une telle souplesse dans certaines circonstances. Il faut constater que ces deux formules ne sont pas actuellement au centre du débat et qu'elles peuvent engendrer des contraintes supplémentaires pour les travailleurs si elles ne font pas l'objet de négociations collectives qui empêchent l'employeur d'individualiser les horaires de travail en les imposant à chaque travailleur.

La plus grande souplesse des conditions de production ne constitue pas l'enjeu véritable de ces discussions sur la flexibilité du temps de travail. Il s'agit pour les employeurs et les gouvernements qui leur sont favorables de restreindre la portée des conventions collectives, de mettre en cause le principe de négociations collectives sur le temps de travail, l'organisation du travail et l'hygiène et la sécurité du travail et de rétablir l'arbitraire patronal dans ce domaine.

L'introduction de technologies nouvelles devrait donner lieu à des modifications profondes de l'organisation du travail non seulement pour accroître la productivité et la qualité des produits mais aussi pour améliorer les conditions de travail et pour tenir compte de l'évolution des qualifications et des formations professionnelles.

Déjà, dans les années 60, les choix à court terme des entreprises avaient préparé le déclin industriel dans de nombreuses branches d'activité en Europe occidentale. Elles ont souvent préféré conserver les équipements et formes d'organisation du travail traditionnelles en faisant appel à une main-d'oeuvre à faible qualification

et notamment immigrée. La survenance de la crise économique qui a provoqué un resserrement des marchés et donc une concurrence plus sévère a révélé les disfonctions provoquées par ces formes d'organisation du travail traditionnelles, et le retard technologique accumulé au fil des années par de nombreux secteurs industriels en Europe.

Le développement rapide de nouvelles technologies de production et de services rend de plus en plus évidente l'inadaptation des formes d'organisation du travail rigides à caractère monotone, parcellaire et répétitive.

La réduction du temps de travail et l'introduction de nouvelles technologies sont à la fois l'occasion et le moyen de modifier l'organisation du travail pour améliorer les conditions de travail, adapter les méthodes de production aux conditions économiques et techniques actuelles et tenir compte des niveaux de formation et d'éducation des travailleurs.

Si on veut rendre les méthodes de production plus souples, permettre aux entreprises de modifier plus rapidement leurs produits ou services en fonction de la demande, la solution ne se trouve pas dans le développement de modes de production à caractère monotone, parcellaire et répétitif, tels que le travail à la chaîne, qui utilisent des travailleurs peu qualifiés, mal rémunérés et soumis à des horaires anormaux nocifs pour leur santé. Il faut, au contraire, mettre en oeuvre des formes d'organisation du travail qui font appel à des travailleurs disposant des qualifications et des connaissances suffisantes pour pouvoir effectuer de tels changements de production et de services. La

souplesse de la production doit se répercuter sur l'organisation du travail et s'appuyer sur des travailleurs disposant d'une formation appropriée et reconnue au niveau du salaire par une rémunération adéquate. De telles modifications doivent, pour être acceptées par les travailleurs, intervenir sans accroissement de la charge de travail ni détérioration des conditions de travail.

La réduction du temps de travail, sous différentes formes, constitue un moyen important pour contenir la charge de travail et donc améliorer les conditions de travail. Elle est en outre nécessaire pour éviter que des modifications de l'organisation du travail n'entraînent des pertes d'emploi qui provoqueraient l'hostilité des travailleurs à l'égard de ces modifications.

Les organisations syndicales considèrent que ce n'est pas en remettant en cause les acquis conventionnels et en provoquant une aggravation des confrontations et des conflits d'intérêt que des solutions seront trouvées à la crise économique actuelle. Elles estiment, au contraire, que la relance économique et la lutte contre le chômage n'interviendront que si elles s'appuient sur des négociations et conventions collectives prenant en compte les intérêts des parties concernées.

x

x

x

**LISTE DES ETUDES ET INFOS PUBLIES PAR L'I.S.E.
DE 1979 A 1986**

ETUDES

1. LA SITUATION ECONOMIQUE EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1979

(disponible en très petite quantité en allemand, français et suédois - éd. anglaise épuisée) - publié en mars 1979.

2. AU-DELA DE KEYNES - UNE ECONOMIE DE PARTICIPATION

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en mai 1979.

3. L'ELARGISSEMENT DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE PAR L'ADHESION DE LA GRECE, DU PORTUGAL ET DE L'ESPAGNE - ASPECTS SOCIO-ECONOMIQUES

(disponible en petite quantité en allemand, anglais, français et espagnol) - publié en août 1979.

4. LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - PREMIERE PARTIE : LA SITUATION ACTUELLE

(disponible en danois et néerlandais - éd. anglaise et française épuisées) - publié en août 1979.

5. LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LES POSITIONS SYNDICALES VIS-A-VIS DES PROJETS DE LIMITATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU NIVEAU DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE

(disponible en petite quantité en allemand, éd. française et anglaise épuisées) - publié en août 1979.

6. L'IMPACT DE LA MICROELECTRONIQUE SUR L'EMPLOI EN EUROPE OCCIDENTALE DANS LES ANNEES 80

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en octobre 1979.

7. CERTAINS DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX DANS LES ENTREPRISES D'EUROPE OCCIDENTALE

(disponible en allemand, anglais, français, espagnol, italien et néerlandais - éd. suédoise épuisée) - publié en janvier 1980.

**8. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1978-1979
ET PERSPECTIVES POUR 1980**

(disponible en allemand, français, italien et néerlandais - éd. anglaise épuisée) - publié en avril 1980.

**9. LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE -
DEUXIEME PARTIE : ANALYSE DES CONSEQUENCES ECONOMIQUES
ET SOCIALES**

(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais) - publié en mai 1980.

**10. L'ECONOMIE EUROPEENNE 1980-1985 - ORIENTATIONS POUR UNE
PLANIFICATION DU PLEIN EMPLOI**

(disponible en allemand, anglais et français - éd. italienne et suédoise épuisées) - publié en septembre 1980.

**11. NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL - LES
EXPERIENCES EN EUROPE OCCIDENTALE**

(disponible en allemand, anglais, français, italien et norvégien) - publié en mai 1981.

**12. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1979-1980
ET PERSPECTIVES POUR 1981**

(disponible en français) - publié en juillet 1981.

**13. CONTROLE DES PRIX ET MAINTIEN DU POUVOIR D'ACHAT DANS
LES PAYS D'EUROPE OCCIDENTALE**

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en octobre 1981.

14. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en décembre 1981.

**15. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1980-1981
ET PERSPECTIVES POUR 1982**

(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais) - publié en avril 1982.

16. NEGOCIER L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

(disponible en allemand, anglais, français, danois, italien et néerlandais) - publié en août 1982.

17. LA SYNDICALISATION DES CADRES EN EUROPE OCCIDENTALE

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en septembre 1982.

**18. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982
ET PERSPECTIVES POUR 1983**

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en avril 1983.

**19. LE DESARMEMENT ET LA RECONVERSION DES INDUSTRIES
D'ARMEMENT EN PRODUCTION CIVILE**

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en octobre 1983.

20. LES SYNDICATS ET LA FORMATION COLLECTIVE DU CAPITAL

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et suédois) - publié en novembre 1983.

21. LES INVESTISSEMENTS PUBLICS ET LA CREATION D'EMPLOIS

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en avril 1984.

22. EXPERIENCES CONCRETES DE REDUCTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais, et norvégien) - publié en aril 1984.

**23. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1983
ET PERSPECTIVES POUR 1984**

(disponible en allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien) - publié en mai 1984.

**24. LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EUROPEENNE DANS LES SECTEURS
DE L'ELECTRONIQUE ET DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION**

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en septembre 1984.

25. FLEXIBILITE ET EMPLOIS - MYTHES ET REALITES

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en mai 1985.

**26. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984
ET PERSPECTIVES POUR 1985**

(disponible en allemand, anglais et français) - publié en juin 1985.

**27. NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1985
ET PERSPECTIVES POUR 1986**

(disponible en allemand, anglais, français, italien, norvégien, néerlandais et espagnol) - publié en mai 1986.

INFOS

- 1. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRANDE-BRETAGNE : TUC**
- publié en octobre 1982.
- 2. L'EMPLOI, LES INVESTISSEMENTS ET LE SECTEUR PUBLIC**
- publié en novembre 1982
- 3. LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982**
- publié en janvier 1983.
- 4. LES NEGOCIATIONS SALARIALES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982 ET LES PERSPECTIVES POUR 1983**
- publié en juin 1983.
- 5. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN SUEDE**
- publié en juin 1983.
- 6. LA REPRESENTATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS**
- publié en octobre 1983.
- 7. LES COUTS ECONOMIQUES DU CHOMAGE EN EUROPE OCCIDENTALE**
- publié en avril 1984.
- 8. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRECE**
- publié en septembre 1984.
- 9. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE: LE DGB**
- publié en octobre 1984.
- 10. L'EMPLOI DES JEUNES**
- publié en décembre 1984.
- 11. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN ITALIE CGIL-CISL-UIL**
- publié en avril 1985.

12. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN AUTRICHE : ÖGB

- publié en octobre 1985.

13. NOUVELLES TECHNOLOGIES ET NEGOCIATIONS COLLECTIVES

- publié en novembre 1985.

14. LES SERVICES SYNDICAUX POUR LES CHOMEURS

- publié en novembre 1985.

15. EVOLUTION DES SALAIRES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1984-1985

- publié en décembre 1985.

16. CREER DES EMPLOIS

Un film de la CES et de l'ISE

- publié en avril 1985.

17. LE MOUVEMENT SYNDICAL EN ESPAGNE

- publié en juin 1986.

Tous les infos sont disponibles dans les langues suivantes: allemand, anglais, français, italien, néerlandais et norvégien. L'info 17 est également disponible en espagnol.

* * * * *

Novembre 1986

* * * * *

Ces publications peuvent être commandées auprès de :

INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN
boulevard de l'Impératrice 66, bte 4
B - 1000 BRUXELLES

Prix par exemplaire : 700 FB, frais d'expédition
compris.

Payable par chèque à l'ordre de l'Institut syndical
européen, ou par virement bancaire au compte de la
Société Générale de Banque n° 210-0058064-13.

Selon le système de prix en vigueur, des conditions
spéciales peuvent être accordées aux syndicalistes et
aux organisations syndicales à tous les niveaux.

Les rapports publiés dans la série des INFOS sont
gratuits et sont également à commander à l'I.S.E.

Les droits de reproduction de toutes les publications de
l'I.S.E. sont réservés. Aucune autorisation préalable
n'est requise pour la citation d'un extrait d'une
publication de l'I.S.E. à condition que la source soit
clairement mentionnée. En cas d'utilisation ou de
référence aux documents de l'I.S.E., le service
d'information souhaite recevoir un exemplaire de la
publication concernée.

* * * * *

D/1986/3163/22



INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN

Boulevard de l'Impératrice 66 (Bte 4) 1000 Bruxelles tel. (02) 512 30 70

Adr. télégr.: Euroinst