

CONFERENCE ANNUELLE CES/ISE

432.

UN TEMPS POUR TRAVAILLER
UN TEMPS POUR VIVRE

II
Support documentaire
préparé par
l'Institut syndical européen

Düsseldorf/Neuss, les 7 et 8 décembre 1994

13.05-9249

CENTRE DE DOCUMENTATION
INSTITUT SYNDICAL EUROPEEN
Bd Emile Jacqmain 155
1210 BRUXELLES
Tél. (02) 224.04.70 Fax (02) 224.05.02

13.05.1/9249

Table des matières

I. Positions des syndicats concernant la politique du temps de travail

Austriche

Position de l'ÖGB (*Österreichischer Gewerkschaftsbund* - Confédération syndicale autrichienne) sur la politique du temps de travail - document présenté dans le cadre de la conférence de l'ÖGB intitulée "*Standort Österreich*" - "le tissu industriel autrichien", 24 au 26 février 1994

Belgique

Position de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) - Source : Résolution du congrès extraordinaire des 19 et 20 octobre 1994

Position de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) - Source : *Syndicaliste CSC* - 25.1.94

Finlande

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) : Reprise économique - Plus de confiance et plus d'emplois (avril 1994)

France

La loi quinquennale et les positions de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) et de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) en matière d'annualisation du temps de travail

République fédérale d'Allemagne

Confédération des syndicats allemands (*Deutscher Gewerkschaftsbund* - DGB) - Résolutions sur la politique du temps de travail, adoptée par le 15ème congrès (13-17 Juin 1994)

Italie

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) : Programme d'action pour une réorganisation et une réduction du temps de travail

"Manifeste pour l'Europe" (mai, 1994)

Pays-Bas

Position de la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en matière de durée du travail (Source: Note de discussion de la FNV intitulée "Du travail sur mesure", Septembre 1994)

Position de la Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en matière de durée du travail (Source : Note de la CNV sur la politique de l'emploi en 1995 - septembre 1994)

II. Exemples concrets de politiques du temps de travail au niveau des entreprises et des secteurs

Belgique

Convention collective de travail : La prépension à mi-temps
Convention collective de travail : Interruption de carrière (ICP)

France

Exemples de négociations du temps de travail : Union des assurances de Paris (UAP), Hewlett-Packard, Montabert

République fédérale d'Allemagne

Modèle d'aménagement du temps de travail : BAYER AG - Point de vue du Comité d'entreprise

Partage du temps de travail : La solution VOLKSWAGEN AG - Le point de vue de la direction et du comité d'entreprise de VW

Assouplissement des horaires de travail dans le commerce de détail : l'exemple de LUDWIG BECK (Munich)

Italie

Contrats de solidarité : FIAT et ITALTEL

Espagne

Le contre-exemple du groupe VOLKSWAGEN : l'entreprise SEAT de Barcelone

III. Présentation d'études

International Institute for Labour Studies, Geneva, *Times are changing : working time in 14 industrialised countries*. Edité par Bosch G., Dawkins P. and Michon F.

Etude de l'OCDE sur l'emploi : données et explications - Volume II : possibilités d'adaptation des marchés du travail - OCDE 1994

L'emploi en Europe - Rapport de la Commission européenne, DG V

Jacques H. Drèze "Partage du travail : Pourquoi ? Comment ? Comment pas ..."

Economic papers, Commission des Communautés européennes

Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique.
André Gorz, éditions Galilée, 1988, 304 pp.

IV. Bibliographie

**I. POSITIONS DES SYNDICATS CONCERNANT
LA POLITIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL**

AUTRICHE

Position de l'ÖGB (*Österreichischer Gewerkschaftsbund* - Confédération syndicale autrichienne)

(dans le cadre de la conférence de l'ÖGB intitulée "*Standort Österreich*" - "le tissu industriel autrichien", 24 au 26 février 1994)

1. POINT DE VUE DE L'ÖGB EN CE QUI CONCERNE LE TEMPS DE TRAVAIL

Durée du temps de travail

But

Réduction du temps de travail par le biais d'un accord entre partenaires sociaux sur la semaine de 35 heures sans réduction de salaire ; cet objectif devant être atteint par étapes (réductions plus modestes ; réduction dans certaines branches et certaines entreprises).

Nouvelle limitation du recours aux heures supplémentaires, par exemple par une augmentation du coût de ces heures supplémentaires pour l'employeur (supplément de 75%).

Motif

Meilleure répartition du volume de travail existant sur le potentiel de main-d'oeuvre ; contribution importante au plein emploi.

Compensation des contraintes accrues et du stress dus à la rationalisation et de la généralisation des aspects techniques.

Davantage de temps libre pour la famille - permet une répartition plus équitable des obligations familiales entre l'homme et la femme.

Objectifs

Maintien des plafonds pour le temps de travail journalier et hebdomadaire, la journée de huit heures constituant la règle et les exceptions ne devant en aucun cas compromettre à terme la santé des salariés.

Contrôles efficaces et sanction des infractions.

Compensation accrue de certaines contraintes, par exemple le travail de nuit, le travail posté et le travail le week-end par l'octroi de temps libre supplémentaire (récupération, pauses payées, congés supplémentaires) plutôt que par un dédommagement financier.

Protection des travailleurs à temps partiel contre les heures supplémentaires par l'adoption de plafonds et de charges patronales supplémentaires ?

Confirmation du droit au retour au travail à temps plein.

Droit à un congé de formation rémunéré.

2. LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Quelle est la durée du temps de travail des Autrichiens ?

(Données de septembre 1992)

Durée définie par convention collective, convention d'entreprise ou convention individuelle

Durée de travail normale

9,0 %	moins de 35 h/semaine
28,5 %	entre 36 et 39 h/semaine
56,9 %	40 h
1,1 %	entre 41 et 44 h
3,0 %	entre 45 et 59 h
1,5 %	plus de 60 h.

Temps de travail hebdomadaire moyen effectif (en tenant compte des heures supplémentaires et du temps non travaillé - congés, arrêts maladie, etc.) :

Salariés

Total des actifs :	35,1 h
Hommes :	37,1 h
Femmes :	32,1 h
Ouvriers :	35,8 h
Employés et fonctionnaires :	34,6 h

Combien l'Autriche compte-t-elle d'actifs à temps partiel (semaine de travail normale inférieure à 35 heures, à l'exception des enseignants) ?

Actifs à temps partiel

Total :	262 300 = 8,8 % des actifs salariés
Dont femmes :	235 200 = 19,3 % des actifs salariés
Hommes :	27 100 = 1,5 % des actifs salariés

(moyenne pour l'année 1991)

Combien de salariés autrichiens font régulièrement des heures supplémentaires ?
(Données de septembre 1991)

Actifs salariés

Total : 617 000
 Dont hommes : 454 000 = 29 % des salariés
 Femmes : 163 000 = 16 % des salariés

Depuis 1987, le nombre des actifs effectuant régulièrement des heures supplémentaires a augmenté de 5,5 % pour les hommes et de 4,5 % pour les femmes.

Nombre d'heures supplémentaires travaillées par les salariés effectuant régulièrement des heures supplémentaires

	Hommes	Femmes
1 - 5 h par semaine	47 %	64 %
6 -10 h par semaine	34 %	26 %
11 h et plus par semaine	19 %	10 %
	100 %	100 %

Situation du temps de travail

Combien d'actifs bénéficient de dispositions sur les horaires mobiles ?
 (Données de septembre 1991)

375 000 = soit 15 % des salariés

32 % des employés
 21 % des employées

environ 6 % des ouvriers
 environ 6 % des ouvrières

14 % des salariés du service public.

Dans les entreprises comptant plus de 500 salariés

24 % des hommes
 35 % des femmes

Dans les entreprises comptant jusqu'à 499 salariés

13 % des hommes
 10 % des femmes

Combien de salariés sont concernés par le travail de nuit, le travail posté et le travail le week-end ?

(Données de septembre 1991)

284 000 salariés travaillent le samedi matin

438 000 salariés travaillent le week-end, (aussi) le samedi après-midi et le dimanche

210 000 salariés travaillent la nuit

384 000 salariés effectuent un travail posté.

3. REFLEXIONS SUR L'EVOLUTION FUTURE DU TEMPS DE TRAVAIL

A) Evolution en Europe occidentale

Depuis le début des années 70, le chômage ne cesse d'augmenter en Europe occidentale. En 20 ans, l'activité économique a augmenté de 80 %, alors que l'emploi n'a gagné au total que 9 %. Aujourd'hui, l'Europe occidentale compte 17 millions de chômeurs. Le chômage constitue donc le défi numéro 1 de la politique économique et sociale.

Durée du temps de travail

Tendances

Les débats sur la réduction du temps de travail sont ravivés par le niveau alarmant du chômage : de la part des entreprises (dont Volkswagen constitue l'exemple le plus connu) et au niveau national (France, Espagne).

Ambition d'un plafond uniforme pour la durée hebdomadaire de travail dans le cadre de l'UE et de l'EEE - Directive sur l'aménagement du temps de travail avec un plafond fixé à 48 heures par semaine en moyenne (heures supplémentaires comprises).

Augmentation continue de la proportion des salariés à temps partiel, qui est passée de 11 % en 1973 à 15,5 % en 1993 (moyenne européenne). Dans certains pays, les pourcentages dépassent déjà largement cette moyenne, par exemple aux Pays-Bas (34,3 %) (Source : ÖPK n° 2940).

Situation du temps de travail

Tendances

La production à forte intensité capitaliste, requérant un équipement de haute technologie, n'est souvent rentable qu'à condition d'utiliser cet équipement de façon intensive pendant sa brève durée de vie utile. On assiste ainsi à une incompatibilité croissante entre l'extension de la durée d'exploitation de l'équipement et le temps de travail du personnel, avec un recours accru au travail de nuit et pendant le week-end. On observe un phénomène analogue dans le secteur des services : pour être compétitif, on prolonge la présence du personnel pour satisfaire la clientèle.

De nouvelles formes de production souples, adaptables aux souhaits de la clientèle et minimisant les frais de stockage (production en flux tendu, production en îlots avec des groupes de travail partiellement autonomes) se traduisent souvent par un recours accru à la flexibilité de la main d'oeuvre.

Compte tenu de la diversité croissante de la société, les salariés expriment des préférences partiellement individualisées.- La préférence pour les horaires mobiles et d'autres modèles d'aménagement du temps de travail définis conjointement avec les salariés, est en augmentation.

B. Avancement des débats en Autriche

Les accords de gouvernement conclus en 1987 et 1990 prévoient d'élargir les possibilités de définir le droit de façon autonome (par des conventions collectives et des conventions d'entreprise) dans le sens d'une plus grande flexibilité, et d'accroître la marge de manoeuvre des actifs dans l'aménagement du temps de travail. Du côté des partenaires sociaux, l'ÖGB et la Chambre économique fédérale (*Bundeswirtschaftskammer* - organisation patronale) expriment des demandes contradictoires. En effet, la première souhaite l'adoption d'une convention collective générale sur la semaine de 35 heures, alors que la seconde prône un assouplissement considérable des plafonds sur le temps de travail fixés par la loi. Lors des négociations lancées en 1987, les salariés ont clairement indiqué aux experts que pour eux, une augmentation de la flexibilité du temps de travail passait impérativement par une réduction du temps de travail et qu'ils voulaient que la législation garantisse la possibilité pour les salariés et leurs représentants de participer activement à cet aménagement lors de l'adoption des horaires de travail flexibles.

De son côté, s'agissant de la réduction du temps de travail, le patronat n'était pas disposé à reculer, et les négociations ont été rompues pendant l'été 1992.

Depuis l'automne 1993, les négociations entre les experts des partenaires sociaux ont repris, mais cette fois-ci avec des objectifs plus modestes : restant à l'écart de la situation de blocage "réduction du temps de travail - assouplissement radical", les négociations s'occupent aujourd'hui de régler un certain nombre de problèmes pratiques relevant du droit du travail, et notamment de légaliser des formes de travail acceptées ou souhaitées aussi bien par les salariés que les comités d'entreprise (par exemple les horaires variables, la possibilité d'un travail posté sur 12 heures, et en cas de raréfaction du travail posté le week-end, meilleures conditions pour les périodes de travail de dix jours sur les chantiers reculés, etc.).

Outre ces négociations sur des points de détail, les discussions plus générales sur la politique du temps de travail permettent d'exprimer différentes positions :

DURÉE DU TRAVAIL

Position des employeurs

- * La réduction du temps de travail est une "stratégie dangereuse"
- * Augmentation du volume des heures supplémentaires, même sans accord préalable de la part de l'inspection du travail
- * Restriction des périodes de repos prescrites et extension de la durée du travail pendant les temps de missions externes

Position des travailleurs

- * Convention collective générale sur la semaine de 35 heures pour sauvegarder l'emploi
- * Restriction des heures supplémentaires (par exemple en les rendant plus onéreuses) pour favoriser le partage du travail
- * Meilleure réglementation des formes de travail telles que le travail sur injonction de l'employeur, le temps en stand-by ou les missions externes

LA SITUATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Position des employeurs

- * Flexibilité allant dans le sens de périodes de référence plus longues pour le calcul des moyennes (p.ex. annualisation du temps de travail) pour permettre d'adapter le temps de travail en fonction du carnet de commandes ou des variations saisonnières
- * Assouplissement des limites journalières maximum (durée journalière maximale pouvant atteindre 10 heures sans primes pour heures supplémentaires)
- * Suppression des interdictions légales pour travail de week-end et travail de nuit (des femmes)
- * Allongement des heures d'ouverture dans le commerce de détail

Position des travailleurs

- * Flexibilité uniquement dans le cadre d'un système de planification et avec la possibilité de choix pour les travailleurs (choix des horaires ou, tout au moins, codécision des travailleurs ou du comité d'entreprise dans l'aménagement du temps de travail)
- * Préservation des limites supérieures des heures de travail journalières et hebdomadaires du point de vue de la santé et des obligations familiales et sociales. Pas de perte de revenu résultant de la suppression des primes pour heures supplémentaires
- * Travail de week-end et de nuit uniquement en cas de nécessité et avec des compensations appropriées des points de vue de la santé et de la famille (repos compensatoire supplémentaire, contrôles médicaux, etc.)
- * Pas d'allongement des heures d'ouverture dans le commerce de détail

A côté des grandes orientations qui viennent d'être décrites, il y a lieu encore de mentionner un aspect non moins important du débat, qui sera seulement évoqué ici, à savoir celui du temps de travail dans certaines professions (conducteurs de poids lourds, personnel hospitalier, etc.)

Ouvrir de nouvelles perspectives à la discussion sur le temps de travail

Les dispositions légales sur l'aménagement du temps de travail sont généralement des dispositions de protection sociale visant à éviter que la santé des salariés soit compromise. Ces dispositions tiennent donc compte en premier lieu des exigences de prévention définies par la politique de santé. Cependant, le droit du travail comprend également des objectifs sociaux de plus grande envergure, qui ne sont pas dépourvus d'importance : ces dispositions visent notamment une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la famille, pour les hommes comme pour les femmes, et à garantir un temps libre suffisant destiné au repos, aux loisirs et à la participation à la vie sociale.

Un assouplissement sans limites ?

Le droit du temps de travail vise à "améliorer les conditions cadre de la flexibilité des horaires de travail". Cette mission est pour l'essentiel incompatible avec l'objectif de protection de la santé. Il s'agit ici presque exclusivement des possibilités de rendre les horaires de travail plus flexibles dans l'intérêt de l'entreprise. Les décisions des employeurs ne tiennent pas suffisamment compte des préférences des salariés en termes d'horaires et du type de flexibilité souhaitée.

L'interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés perd de son sens

Pour un grand nombre d'entreprises ainsi que pour le service public, l'interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés ne s'applique déjà plus *de facto*, à la faveur des nombreux textes de loi qui consacrent les exceptions. Avec le progrès de la technique et des besoins de la société, l'inévitable assouplissement de l'interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés s'est pratiquement toujours imposé à l'autorité de tutelle. L'élargissement légal des possibilités de travailler le dimanche et les jours fériés, souhaité par différents partenaires sociaux, simplement justifié par les progrès de la technique, ne constitue donc pas un besoin réel.

BELGIQUE

POSITIONS DE LA FGTB EN MATIERE DE DUREE DE TRAVAIL (Source : Résolution du congrès extraordinaire du 19 et 20 octobre 1994)

AGIR DE MANIERE AUTONOME

Le phénomène du chômage a pris une telle ampleur que la croissance économique - même si elle est indispensable - et les efforts des pouvoirs publics - quelle qu'en soit l'importance - ne suffisent plus pour le réduire de manière suffisante.

Dans le modèle de société défendu par la FGTB, le développement de l'emploi doit aller de pair avec une amélioration de la qualité de la vie.

Travailler moins, par diverses formules collectives - telles que la réduction de la semaine de travail avec comme objectif la semaine de 4 jours et à terme les 32 heures par semaine ou la réduction de la carrière - peut :

- . ouvrir des perspectives permettant la création d'emplois au départ de situations très diversifiées sur le terrain;
- . en même temps être attractant, par l'amélioration de la qualité des conditions de travail et par l'augmentation du temps libre de tous les travailleurs.

REDUCTION COLLECTIVE DE LA DUREE DE TRAVAIL ET FLEXIBILITE DU TEMPS DE TRAVAIL

C'est pourquoi la FGTB opte pour des formules d'emploi qui :

- . sont négociées et définies dans les CCT;
- . renforcent la position des femmes dans l'emploi;
- . offrent, non seulement plus d'emploi, mais aussi des avantages aux travailleurs concernés, tels la réduction collective de la durée du travail, la limitation du chômage partiel et/ou des heures supplémentaires, le passage à la semaine de 4 jours, de nouvelles possibilités de prépension;
- . impliquent une politique conditionnelle :
 - la réduction collective du temps de travail doit dès lors garantir :
 - une embauche compensatoire ou le maintien d'emplois menacés et donc l'augmentation du nombre d'emplois nets;
 - le maintien du salaire
- . la flexibilité du temps de travail ne peut être introduite dans les entreprises que moyennant des CCT conclues dans toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale.

Aussi les CCT doivent assortir la flexibilité des conditions suivantes :

- la compensation de la flexibilité, notamment par la réduction de la durée du travail;
- la limitation des contrats précaires : contrats à durée déterminée, respect strict de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire; limitation de la possibilité de recours à la sous-traitance;
- la garantie de l'augmentation du volume de l'emploi;
- la prise en compte des aspirations des travailleurs, notamment quant à la conciliation du travail et de la vie familiale et sociale et non seulement des contraintes de l'entreprise formulées souvent uniquement en termes d'efficacité productive.

LE FINANCEMENT

Ces formules doivent être financées en premier lieu par une part des résultats de la croissance et des gains de productivité.

Un financement complémentaire est toutefois possible :

- par une diminution des cotisations à la sécurité sociale, pour autant qu'elle ne s'applique qu'à l'embauche supplémentaire nette à temps plein de chômeurs qui s'inscrit dans une convention collective et pour autant que le financement de la sécurité sociale soit assuré;
- par une meilleure utilisation de l'appareil de production/allongement du temps de production, mais aussi uniquement dans le cadre d'une CCT.

REDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

La FGTB marque sa nette préférence pour des formules de réduction collective du temps de travail.

A condition de prévoir un encadrement collectif, les travailleurs doivent toutefois aussi avoir le droit de travailler moins et d'organiser un planning individuel de leur carrière (flexibilité à la mesure des travailleurs).

Pour l'avenir, cela pourrait signifier qu'une CCT interprofessionnelle, le cas échéant complétée d'accords de secteur ou d'entreprise, ouvre le droit à un crédit-carrière :

- proportionnel à la durée de la carrière,
- avec une garantie de retour,
- avec un statut à part entière pour les personnes en interruption de carrière (maintien des droits complets en matière de sécurité sociale),
- avec un contrôle strict de l'obligation de remplacement et la mise sur pied d'un statut décent du remplaçant.

Parallèlement à tout cela, la FGTB réclame pour tout un chacun des possibilités égales d'accès au marché du travail par :

- des chances égales de formation pour tous les travailleurs;
- par un statut du travail à temps partiel qui limite la précarité, qui encadre la flexibilité et octroie des droits proportionnels en sécurité sociale.

Pour ce faire, il convient d'oeuvrer :

au niveau légal :

- . pour fixer le mi-temps comme durée du travail minimum pour les travailleurs à temps partiel;
 - . pour déterminer au niveau de la sécurité sociale un statut social qui octroie au moins des droits proportionnels dans les différents régimes de prestations de la sécurité sociale;
 - . par la possibilité d'accéder au congé-éducation, tant pour la formation générale que professionnelle et de promotion sociale.
-

BELGIQUE

POSITIONS DE LA CSC EN MATIERE DE DUREE DE TRAVAIL

(Source : Syndicaliste CSC - 25 janvier 1994)

REPARTITION DU TRAVAIL

Travailler moins, accroître l'emploi

Le nombre d'emplois supplémentaires créés dans le non-marchand et résultant de la croissance ne sera toutefois pas suffisant. Même avec une croissance de 3,5% et une augmentation de la productivité de 2% (comme à la fin des années 80). Il faudrait encore attendre 15 à 20 ans avant de pouvoir ramener le chômage à 4 à 5%.

La quote-part de travail dans la croissance devra également être augmentée par une meilleure répartition du volume de travail disponible.

Cette répartition peut se faire de trois manières :

- . par le blanchiment du travail noir et gris;
- . par une réduction individuelle du temps de travail (formules permettant à certains de travailler moins ou de ne pas travailler temporairement);
- . par une opération de partage du travail de grande envergure.

REDUCTION INDIVIDUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Pas de travail hors norme

Premièrement, une série de mesures spécifiques permettant de mieux partager le travail existant :

- une généralisation de la semaine de 38 heures aux secteurs où le temps de travail est actuellement plus élevé;
- une limitation des heures supplémentaires, soit en les rendant très chères pour l'employeur (par exemple, doublement du sursalaire), soit en transformant ce travail supplémentaire en travail ordinaire pour les autres (par exemple, plus de sursalaire mais transformation obligatoire des heures supplémentaires en double repos compensatoire);
- une révision des dispositions sur la durée du travail pour le personnel de confiance et les cadres : adaptation de la liste des postes de confiance (actuellement beaucoup trop étendue), et application de la législation du travail normal (éventuellement avec modalités adoptées, par exemple : calcul de la durée de travail moyenne sur 3 mois, 6 mois ou 1 an).

Un travail sur mesure

Deuxièmement, une série de formules réussies de réduction individuelle du temps de travail doivent être développées :

- . depuis cette année (1994), l'interruption de carrière est un droit (limité);
- . le cadre juridique pour la prépension à mi-temps est prêt;
- . le travail à temps partiel peut être encouragé par :
 - un bon statut social avec des droits en matière de pension, d'assurance-maladie, d'indemnités de maladie et de chômage;
 - des incitants fiscaux pour les travailleurs qui passent au $\frac{3}{4}$ temps ou au mi-temps : soit à titre individuel (passage volontaire), soit à titre collectif (par exemple, passage de 3 à 4 équipes, ou à la semaine de 32 heures pour les fonctions contraignantes), mais chaque fois moyennant remplacement.

EMPLOI PLUS

Toutes ces mesures et formules ne suffiront pas cependant pour faire baisser le chômage de manière significative. Il faudra plus que cela, notamment une grande opération de redistribution du travail.

Moins six = plus quatre

Voici notre formule : un abaissement important des cotisations patronales, à condition que cette diminution soit affectée à la création d'emplois supplémentaires (par le partage du travail, la réduction du temps de travail ou d'autres formules).

Concrètement, il s'agit d'une opération comprenant quatre volets.

1. La cotisation patronale pour les allocations familiales est supprimée (dans les secteurs privé et public) :
 - . secteur privé : suppression de la cotisation patronale de 7%. Des 7%, 6% sont utilisés actuellement pour payer les allocations familiales, le 1% restant étant transféré vers les autres secteurs de la sécurité sociale. Dans notre proposition ce 1% serait toujours affecté à la sécurité sociale (par exemple, pour le secteur des pensions). Les autres 6% devraient être affectés à l'emploi;
 - . communes et provinces : suppression de la cotisation pour les allocations familiales à l'ONSS-APL (= l'ONSS des communes et provinces);
 - . autres autorités : suppression du paiement direct des allocations familiales.

2. Ces cotisations supprimées doivent être exclusivement affectées à l'emploi :

- . obligation de résultat : 4% de personnes en plus (ou d'heures en plus) (équivalent temps plein).

Pourquoi 4% ? Parce qu'une diminution de 6% de la cotisation patronale sur les salaires bruts (2000 milliards) correspond à une réduction du coût salarial de 4% (salaires bruts + cotisations patronales + autres charges sociales = 3000 milliards). Et parce que l'opération ne vise pas une diminution du coût total du travail, mais bien une redistribution du coût total du travail;

- . mise en oeuvre : par voie de Convention Collective de Travail (CCT) par secteur ou entreprise, par exemple :

- réduction du temps de travail avec embauches supplémentaires;

- embauches supplémentaires (sans réduction du temps de travail);

- réduction du chômage partiel (plus grand nombre d'heures);

- diminution des heures supplémentaires par des embauches supplémentaires;

- . contrôle : par le biais de la déclaration ONSS (qui contient des données tant sur le nombre de travailleurs que sur les temps et heures de travail);

- . méthode :

- l'employeur paie par trimestre 6% de cotisation en moins s'il apporte la preuve, lors de sa déclaration ONSS, qu'il y a une CCT et qu'il occupe effectivement 4% de travailleurs en plus;

- l'employeur continue à payer 6% de cotisation s'il n'occupe pas (ou plus) 4% de travailleurs en plus, ou si on n'effectue pas plus d'heures;

- . effets :

- ou bien l'employeur accroît le nombre d'emplois : dans ce cas, il y a des effets de récupération dus à l'accroissement de l'emploi; un exemple : les effets de récupération de 100.000 emplois supplémentaires peuvent être estimés à 65 milliards (20 économies chômage, 25 recettes supplémentaires sécurité sociale, 20 recettes supplémentaires fisc.). Effet maximum de cette formule (si tous les employeurs du privé et du public augmentent l'emploi de 4%) : 125.000 emplois supplémentaires (temps plein);

- ou bien l'employeur ne crée pas plus d'emplois : dans ce cas il continue à payer les 6% de cotisation patronale.

Dans les deux cas, le produit de l'opération va à la sécurité sociale pour aider à faire face au déficit élevé de 1994 et des années qui suivent.

Dans le premier cas le produit va également en partie aux pouvoirs publics (fisc.)

3. Dorénavant, les allocations familiales sont financées à partir des impôts directs.

Actuellement, les allocations familiales payées représentent un total de 155 milliards (112 pour les salariés, 30 pour les fonctionnaires, 13 pour les indépendants).

Ces 155 milliards seront financés :

. soit par les propositions de notre programme fiscal :

- globalisation du revenu mobilier avec les autres revenus, sinon augmentation du précompte mobilier;
- instauration d'un impôt sur la fortune;
- poursuite de la réforme de l'impôt des sociétés (centres de coordination, tarif réduit, intercommunales, impôt minimum alternatif);
- augmentation de l'impôt sur les revenus immobiliers (révision du revenu cadastral pour la deuxième propriété ou propriété donnée en location);
- centimes additionnels sur les revenus les plus élevés (correction parce que la désindexation des barèmes n'est pas progressive à partir de 2,4 millions de revenus);

. soit en intégrant ces propositions dans une cotisation générale de solidarité sur tous les revenus, c'est-à-dire pas uniquement sur tous les revenus réels (comme c'est d'ailleurs le cas en France, avec la CSG, la contribution sociale généralisée);

. soit, en dernière instance, par des centimes additionnels destinés à la sécurité sociale (cf. centimes additionnels de crise).

4. Réforme d'accompagnement : un seul système général d'allocations familiales.

Le financement des allocations familiales à partir des impôts directs permet facilement d'instaurer un seul système d'allocations familiales pour l'ensemble de la population.

Conclusion : cette opération 6% - 4% repose sur quatre lignes de force :

- pas de diminution, mais redistribution du coût du travail total, et diminution du coût du travail moyen (par travailleur);
- affectation garantie pour l'emploi : il existe un lien direct et contrôlable entre la diminution des cotisations patronales et l'augmentation de l'emploi;
- contribution au rétablissement de l'équilibre financier de la sécurité sociale;
- effort de tous les revenus (selon leur capacité contributive).

Si cette opération est un succès, on peut dans une deuxième étape, procéder de la même manière avec le secteur des soins de santé : suppression des cotisations (3,55% cotisation personnelle et 3,8% cotisation patronale), affectation pour l'emploi plus, instauration d'un seul système d'assurance-maladie et financement de celui-ci à partir des impôts directs.

FINLANDE

SAK : REPRISE ECONOMIQUE - PLUS DE CONFIANCE ET PLUS D'EMPLOIS

Extrait :

"Au printemps 1994, le Comité exécutif de la confédération finlandaise SAK a recommandé à ses affiliés d'entamer des négociations au sujet de formules permettant de promouvoir l'emploi au niveau des secteurs et des entreprises. Les propositions sont les suivantes :

- introduire deux équipes de 6 heures au lieu d'une équipe de 8 heures, de manière à allonger la durée d'activité de l'entreprise
- renoncer aux heures supplémentaires afin de permettre de nouvelles embauches
- réduire la durée du travail individuelle des salariés qui le souhaitent.

Il faut que les entreprises soient en mesure d'offrir des emplois à temps partiels à ceux qui le souhaitent pour des raisons personnelles. La possibilité de revenir de manière flexible à un emploi à temps plein doit leur être garantie. Le temps partiel concerne en particulier les travailleurs souhaitant prendre une retraite à temps partiel. La limite d'âge pour avoir le droit de prendre une retraite à temps partiel devrait être abaissée à 55 ans. Les emplois libérés par les travailleurs passant au temps partiel devrait être réservés à des chômeurs. Il s'agit par ailleurs de décider si les charges sociales patronales devraient être réduites pour une période limitée. Les travailleurs choisissant de travailler à temps partiel devraient pouvoir bénéficier d'allocations de chômage à temps partiel".

FRANCE

LA LOI QUINQUENNALE ET LES POSITIONS DE LA CFDT, CFTC ET CGT-FO EN MATIERE D'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

I. LA LOI QUINQUENNALE

La loi quinquennale sur l'emploi adoptée par l'Assemblée nationale en novembre 1993 contient notamment des dispositions portant sur l'aménagement du temps de travail. Celles-ci concernent l'annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires, le repos dominical, les modalités d'application de la semaine de 39 heures, et le travail à temps partiel.

Annualisation du temps de travail

La loi quinquennale développe les possibilités d'annualisation du temps de travail; des accords de branche étendus ou d'entreprise, et c'est là le grand changement puisque auparavant, les accords dérogatoires à la législation devaient être signés au niveau de la branche, pourront prévoir une durée hebdomadaire moyenne sur toute ou partie de l'année et que seules les heures effectuées au-delà de cette durée moyenne de référence seront considérées comme heures supplémentaires ou auront droit à majoration de salaire ou à un repos compensatoire. Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires sont les durées légales, soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 46 heures en moyenne sur 12 semaines.

Avant l'adoption de la loi quinquennale, en cas de modulation du temps de travail, il y avait obligation de négocier des contreparties à la non-majoration des heures supplémentaires, ces contreparties pouvant être une réduction de la durée du travail effectif ou une autre contrepartie financière ou du temps de formation. La loi quinquennale y ajoute l'emploi. De plus, à titre expérimental, la loi prévoit que les entreprises peuvent bénéficier d'une compensation partielle des cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales si elles ont signé un accord d'entreprise ou d'établissement instituant une annualisation du temps prévoyant une réduction de la durée initiale d'au moins 15% s'accompagnant d'une réduction de salaire, et des embauches correspondant en moyenne à au moins 10% de l'effectif moyen annuel intervenant dans un délai de 6 mois.

Régime des heures supplémentaires

Dans les entreprises de plus de dix salariés, au-delà de 42 heures, les heures supplémentaires ouvrent droit, sauf pour les heures supplémentaires effectuées en cas de travaux urgents, à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50% et non plus 20% du temps de travail accompli. Désormais un accord collectif peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des

majorations y afférentes par un repos compensateur. Auparavant la substitution ne pouvait être que totale. Ainsi, il est possible de compenser les heures supplémentaires par un repos heure par heure, et qu'une partie de la majoration soit versée sous forme de rémunération. Un accord est nécessaire pour cela.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel libre (c'est-à-dire sans autorisation de l'inspecteur du travail) d'heures supplémentaires.

Repos dominical

La loi élargit la possibilité pour les préfets d'accorder des dérogations au repos hebdomadaire dominical. Cette dérogation vise les établissements de vente au détail qui mettent à la disposition du public des biens et des services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisir d'ordre sportif, récréatif ou culturel. Ces établissements doivent être situés dans des communes touristiques ou thermales ou dans des zones touristiques d'affluence exceptionnelle. La liste des communes concernées est établie par le préfet. D'autre part, la loi porte de 3 à 5 le nombre de dérogations dominicales susceptibles d'être accordées par le maire pour les commerces de détails.

De plus, il est désormais possible par convention ou accord d'entreprise d'organiser le travail en feux continus en donnant le repos hebdomadaire par roulement. S'il n'y a pas accord, l'administration peut accorder ce droit.

Modalités d'application de la semaine de 39 heures

La loi élargit le contenu des futurs décrets à la fixation des périodes de repos pour mettre la réglementation française en conformité avec la directive européenne sur l'aménagement du temps qui prévoit une période de repos minimale de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures, et de 35 heures consécutives hebdomadairement. Les organisations syndicales ont été consultées sur ce projet, et devant les réticences des partenaires sociaux, le gouvernement a renoncé à publier le décret général en préparation depuis plusieurs mois dans les services du ministère et qui abolirait les décrets professionnels en application depuis 1936 ou 1938 (Loi sur les 40 heures de 1936).

Le ministre du travail a donc envoyé une lettre en avril 1994 aux 136 branches professionnelles pour leur demander d'ouvrir les négociations sur la flexibilité des horaires de travail et pour mettre en application l'ordonnance sur les 39 heures. Cependant, faute d'accord d'ici juin 1995, le ministère agira directement par décret.

Le travail à temps partiel

Dorénavant, des déductions de charges sociales sont prévues pour les contrats de travail à temps partiel dont la durée est comprise entre 16 et 32 heures. Il est également possible aux employeurs d'annualiser le temps partiel. Désormais les employeurs pourront

proposer aux salariés un contrat de travail avec un nombre d'heures minimum sur l'année et ceux-ci seront à la merci des employeurs qui décideront des périodes travaillées et des périodes non travaillées pendant l'année. La loi considère comme temps partiel les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée annuelle est inférieure d'au moins un cinquième à celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée de travail fixée conventionnellement. D'autre part, la loi quinquennale permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de prévoir que les heures complémentaires peuvent être portées au tiers au lieu de 10%.

II. LES POSITIONS SYNDICALES SUR L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La CFDT estime que la revendication "réduction du temps de travail" doit prendre en compte les aspirations des salariés à passer plus de temps hors travail à différentes périodes de leur vie (responsabilités familiales, sociales, associatives, fin de carrière,...), ce qui lui fait envisager des réductions sous toutes ses formes : hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou sur toute la vie professionnelle, sans en privilégier l'une ou l'autre.

Dans tous les cas, les négociations doivent être menées au niveau des branches professionnelles pour tenir compte de la diversité des situations et concerner l'ensemble des salariés. L'Etat, quant à lui, doit inciter fortement la négociation et apporter des moyens financiers aux accords concrets négociés de réduction du temps de travail avec création d'emplois.

La CFTC estime que l'annualisation du temps de travail permettra aux entreprises d'une part d'organiser le travail comme elles l'entendent, et d'autre part d'échapper à la majoration et aux repos compensateurs tout en respectant les maxima journaliers et hebdomadaires. Les salariés effectuant actuellement des heures supplémentaires verront donc leurs revenus amputés pour un travail identique.

De plus, la CFTC dénonce l'incroyable complexité des nouvelles règles d'aménagement du temps de travail. La mise en place des nouvelles procédures ne fera que déstabiliser l'édifice législatif et conventionnel, qui loin d'être parfait, offre cependant aux salariés des garanties et protègent leur vie personnelle et familiale.

La CGT Force ouvrière, si elle est toujours favorable à la réduction de la durée hebdomadaire du travail, estime que celle-ci doit intervenir sans diminution corollaire du pouvoir d'achat. Or l'annualisation du temps de travail telle que prévue par la loi quinquennale est une incitation au partage du travail, puisqu'il n'est pas prévu de maintien de salaire dans le cadre de la réduction du temps de travail. Il est clair que les fédérations patronales comme les employeurs dans les entreprises refuseront de négocier une

réduction du temps de travail avec maintien des salaires, même dans le cadre d'une annualisation des horaires.

Force ouvrière constate que l'introduction de la flexibilité des horaires de travail n'a d'influence ni sur le maintien, ni sur la création d'emplois; l'aménagement de la durée du travail ne doit avoir pour objectif que l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés. Elle craint que les dispositions relatives à l'annualisation se traduisent dans les faits par un chantage à l'embauche et au maintien de l'emploi pour faire accepter des horaires annualisés plus pénibles, sans compensation salariale.

II. LES POSITIONNEMENTS SYNDICAUX SUR L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La CFTC estime que la réduction du temps de travail doit prendre en compte les aspirations des salariés à passer plus de temps hors travail à différentes périodes de leur vie (responsabilités familiales, sociales, associatives, etc.). Elle lui fait envisager des réductions sous toutes ses formes (hebdomadaire, mensuelle, annuelle ou sur toute la vie professionnelle, sans en privilégier l'une ou l'autre.

Dans tous les cas, les négociations doivent être menées au niveau des branches professionnelles pour tenir compte de la diversité des situations et concevoir l'ensemble des salariés. L'Etat, quant à lui, doit inciter fortement la négociation et apporter des moyens financiers aux accords concrets négociés de réduction du temps de travail avec création d'emplois.

La CFTC estime que l'annualisation du temps de travail doit être soumise à une série d'organiser le travail comme elles l'entendent et d'autre part à respecter à la rigueur et aux temps compensatoires tout en respectant les maxima hebdomadaires et hebdomadaires. Les salariés effectuant actuellement des heures supplémentaires auront donc leurs revenus amoindris pour un travail identique.

De plus, la CFTC dénonce l'incroyable complexité des nouvelles règles d'aménagement du temps de travail. La mise en place des nouvelles procédures ne fera que déstabiliser l'édifice législatif et conventionnel, qui loin d'être garanti, offre cependant aux salariés des garanties et protègent leur vie personnelle et familiale.

La CGT Force ouvrière, si elle est toujours favorable à la réduction de la durée hebdomadaire du travail, estime que celle-ci doit intervenir sans diminution corrélaire du pouvoir d'achat. Or l'annualisation du temps de travail telle que prévue par la loi quinquennale est une incitation au partage du travail, puisqu'il n'est pas prévu de maintien de salaire dans le cadre de la réduction du temps de travail. Il est clair que les fédérations patronales comme les employeurs dans les entreprises refuseront de négocier une

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS ALLEMANDS (DGB) - RÉSOLUTIONS SUR LA POLITIQUE DU TEMPS DE TRAVAIL ADOPTÉES PAR LE 15ÈME CONGRÈS (13-17.06.1994)

Une politique active pour le plein emploi - Une stratégie pour l'avenir

Motion 41 adoptée lors du 15ème congrès du DGB (Extraits)

(....)

8. La réduction du temps de travail comme instrument de politique de l'emploi

Même les scénarios les plus optimistes ne permettent pas de supposer que la croissance économique future sera assez forte par rapport à la hausse de la productivité pour mettre fin au chômage structurel. Au cours des dernières années, les syndicats ont réussi, malgré l'opposition farouche du gouvernement fédéral et des organisations patronales, d'obtenir des réductions substantielles du temps de travail, qui ont permis de sauvegarder des centaines de milliers d'emplois. A côté de la poursuite d'une réduction générale du temps de travail, il faut davantage mettre l'accent sur des réductions au niveau des entreprises ainsi que des formes individuelles de diminution de la durée du travail.

a) L'objectif commun intermédiaire est la semaine de 35 heures sans perte de salaire. En cas de problèmes spécifiques au niveau de certains secteurs, la mise en oeuvre des réductions contractuelles du temps de travail peut être avancée. Des mesures supplémentaires de réductions du temps de travail peuvent également être convenues pour certaines catégories de travailleurs (travail en équipe, travail de nuit). Les primes pour heures supplémentaires et pour travail de nuit devraient, de plus en plus, être converties en temps libre. Ces mesures de réductions du temps de travail devraient être complétées par des dispositions sur la retraite anticipée, accompagnées d'un cadre législatif.

b) Sur base de conventions-cadre, des accords d'entreprise devraient ouvrir des possibilités de choix supplémentaires permettant de convertir les hausses de salaires convenues en réductions supplémentaires de la durée du travail hebdomadaire. Sur cette base, il est également possible de convenir, au niveau de l'entreprise, de réduction du temps de travail pendant une période limitée en échange de garanties pour l'emploi. Par ailleurs, l'outil du chômage technique devrait être utilisé davantage en liaison avec une politique de l'emploi, en particulier lorsqu'il s'agit de chômage technique de nature structurelle.

c) Il faut améliorer les possibilités de réduire la durée individuelle du travail (travail à temps partiel) par le biais de conventions collectives et de mesures législatives et interdire, de la même façon, toute discrimination par rapport aux conditions normales de travail. Les salariés devraient également avoir la possibilité d'obtenir des périodes de congé sans solde, associées à une garantie de réembauche. Ils doivent également avoir le droit au congé-formation (payé).

Liberté de conclure des conventions collectives et politique de la négociation collective

Motion 42 d'IG Metall adoptée lors du 15ème congrès statutaire du DGB - Extrait

(.....)

7. Les syndicats allemands considèrent que la réduction du temps de travail est le moyen approprié de lutter contre le chômage par la voie contractuelle. Ils poursuivront leurs efforts en vue de la réalisation de formes de réductions du temps de travail associées à des garanties pour l'emploi. Ils constatent par ailleurs que, dans un contexte de chômage massif, un allongement de la durée du travail ne fait qu'accroître encore le chômage.

8. Les syndicats allemands veulent une révision fondamentale des dispositions contractuelles portant sur l'organisation et les conditions de travail. La modernisation de la production exige davantage d'autonomie et de responsabilité de la part des salariés. L'initiative individuelle, la fantaisie et la créativité sont étouffées par une organisation du travail rigide et autoritaire. Nombre de modèles anciens et traditionnels propres au monde du travail sont dépassés. Le changement structurel et le refus du patronat d'introduire de nouvelles formes d'organisation du travail ont mené à une impasse. Les possibilités de participation des travailleurs sur le lieu du travail et dans l'entreprise doivent être renforcées et des formes flexibles et intelligentes d'organisation du travail introduites.

(...)

Voies pour une société solidaire - Repères pour une politique solidaire du travail et de la négociation collective

Motion 43 du syndicat du commerce, de la banque et des assurances présentée au 15ème congrès statutaire du DGB (adoptée en même temps que la motion 42) - Extrait

(...)

B. Perspectives pour une société du travail solidaire

1. Le Bureau du DGB est invité à développer des initiatives à moyen et long terme pour une politique du temps de travail favorable à l'emploi. Le comité "négociations collectives" du DGB est chargé d'élaborer des propositions. Dépassant la seule répartition du volume du travail dans l'entreprise comme moyen temporaire permettant d'empêcher des licenciements collectifs et des suppressions d'emplois, il s'agit de dévelop-

per des concepts visant à une nouvelle répartition du volume du travail par le biais de formes différenciées de la durée du travail à la fois collective et individuelle.

Des réductions drastiques du temps de travail, allant bien au-delà de la hausse de la productivité, sont indispensables pour apporter une contribution substantielle à la lutte contre le chômage massif. Pour des réductions du temps de travail de cette nature, il n'est pas possible d'assurer le maintien de la compensation salariale intégrale. Il est donc nécessaire de développer des propositions concernant à la fois les revenus et les allocations de chômage et pensions. Le ministère de l'Emploi, mais aussi la politique fiscale ont un rôle à jouer à cet égard.

2. Il est nécessaire de redéfinir les bases des conditions de travail normales. Les normes traditionnelles, c'est-à-dire le travail masculin effectué de façon continue à temps plein, ne sont plus d'application générale.

Il faut également introduire de nouvelles normes de protection sociale capables de recouvrir la diversité des situations.

Des formes d'activité professionnelle permettant de concilier le travail, la profession du partenaire et les enfants, d'obtenir une réduction temporaire de la durée du travail répondant aux besoins spécifiques, un départ anticipé mais progressif à la retraite, doivent bénéficier du même niveau de protection sociale que le travail à temps plein traditionnel.

3. Avec des formes de travail différenciées, des formes flexibles du temps de travail dans l'intérêt des salariés combinant les normes de protection sociale avec des options individuelles, nous répondons de façon positive aux nouvelles attentes des travailleurs et nous contribuons en même temps à un meilleur ancrage de la politique syndicale au niveau des entreprises.

4. Les progrès de la productivité résultant d'une organisation du travail plus intelligente d'une part, et d'une dissociation entre les temps individuels et les temps d'activité de l'entreprise d'autre part, permettront d'ouvrir des perspectives pour des politiques de sauvegarde de l'emploi et des possibilités de nouvelles réductions du temps de travail. Elle permettront aussi d'introduire des formes différenciées d'aménagement du temps de travail donnant aux travailleurs une marge accrue d'autonomie.

ITALIE

C I S L

PROGRAMME D'ACTION POUR UNE REORGANISATION ET UNE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Vers une politique d'organisation du travail

Les règles en matière d'organisation du temps varient d'une société à l'autre puisqu'elles en reflètent les contradictions - mais également le potentiel. Elles ont une importance majeure dans la mesure où elles conditionnent le comportement individuel et collectif, et où elles s'influencent mutuellement. Agir sur les règles en matière d'organisation du temps implique donc une compréhension des changements en cours, d'une part, et une vision de la société future, d'autre part.

Ces règles, y compris celles qui concernent le temps de travail, sont le fruit d'un compromis entre des besoins et des intérêts éventuellement conflictuels, entre les employeurs et les travailleurs, entre les exploitants de services et les citoyens, et entre les impératifs d'efficacité économique et de conscience sociale.

Les règles en matière d'organisation du temps ne sont pas fixées une fois pour toutes: elles sont appelées à évoluer car le contexte même dans lequel s'inscrivent les intérêts et les besoins est en constante mutation. Une forte réticence s'est manifestée en Italie à l'encontre de ces changements et, par conséquent, à l'encontre d'une modification des règles - et cette absence de politique systématique est à l'origine d'une série d'effets négatifs et de distorsions au sein de l'économie et de la société.

C'est ainsi, par exemple, que le manque de flexibilité et de réponse aux impératifs sociaux de l'organisation du temps a provoqué, dans le secteur public, un accroissement des coûts pour les employeurs et les finances publiques, ainsi qu'un certain abaissement du niveau de vie pour les citoyens. Une législation dépassée en matière de temps de travail a engendré certains avantages apparents en termes de généralisation d'une flexibilité de type classique mais n'a pas suscité de formes innovatrices ou négociées d'organisation du temps.

Les relations industrielles, caractérisées jusqu'à récemment par leur nature conflictuelle, ont été déterminantes dans cette résistance au changement. Dans ce contexte, en effet, aucune des parties n'a été tentée de mettre en péril certaines pseudo-certitudes par crainte de perdre des avantages parfois durement acquis. L'accord du 3 juillet 1993 semble avoir débloqué cette situation.

La politique d'organisation du temps ne doit pas être envisagée comme un canot de sauvetage lorsque le navire fait naufrage, mais comme une occasion de moderniser la société et de relever le défi de l'emploi.

Les problèmes à résoudre

Il existe plusieurs raisons d'entreprendre une nouvelle politique d'organisation du temps. Premièrement, le problème de **la redistribution du travail** : aussi longtemps que le rendement augmente plus rapidement que la production, on assistera à une concentration des possibilités d'emploi parmi un nombre toujours plus restreint de travailleurs, fussent-ils mieux payés. Le progrès de la technologie continue d'engendrer des économies de main-d'oeuvre; une partie de la production est transférée dans des pays à bas salaires; la croissance du PIB dans les nations industrialisées ne suffit pas à absorber toute la main-d'oeuvre disponible. Aussi, comme ce fut déjà le cas au cours des années 1980, un nouveau cycle de reprise économique atténuera-il sans doute la pression actuelle sans parvenir pour autant à inverser la tendance à l'exclusion du marché du travail de nombreux citoyens.

La gestion de la situation de crise a fait appel jusqu'ici à des contre-mesures sociales, telle la Cassa Integrazione Guadagni (Fonds public de licenciement) qui fait peser toute la charge de l'ajustement sur une minorité de travailleurs en les excluant de l'activité professionnelle. Une politique sur le temps de travail doit renforcer les réglementations et la mise en oeuvre des instruments visant à une redistribution solidaire du travail.

La gestion de **la flexibilité du temps de travail** intervient également ici. On a assisté au cours des années 1980 à une "dénormalisation" des aspects qualitatifs de la prestation (moment et prévisibilité du temps de travail) ainsi qu'à une diversification extrême de la durée du travail, tant contractuel que de fait. L'utilisation d'outils innovateurs (temps de travail multi-périodes, calendrier annuel, travail à temps partiel) a été entravée par la désuétude de la législation en vigueur, par la mauvaise répartition des avantages économiques et par une carence globale au niveau de la gestion. Gérer la flexibilité du temps de travail par un recours aux heures supplémentaires ou à la Cassa Integrazione Guadagni (à savoir les instruments classiques) va à l'encontre de l'esprit de participation qui constitue le véritable défi des années à venir. Un autre aspect lié à la flexibilité concerne l'utilisation de l'équipement et les heures auxquelles les services sont offerts. Dans l'industrie comme dans les services publics et privés, la tendance à l'élargissement des heures d'activité et à la différenciation de la durée du travail individuel ne va faire que s'accroître. Les solutions vont devenir moins homogènes pour s'adapter davantage à chaque situation. La politique d'organisation du temps ne doit pas contrer cette tendance à la décentralisation mais la canaliser. La flexibilité n'implique pas nécessairement des conditions de travail pesantes et désagréables. Tant qu'elle évite le piège de la déréglementation totale, elle peut même contribuer à une meilleure répartition temps-espace des travailleurs et des activités, ainsi qu'à une utilisation plus rationnelle et mieux équilibrée des infrastructures. Plutôt qu'une calamité, la flexibilité peut donc devenir l'occasion privilégiée de reconnaître la pluralité des méthodes et des modes de vie.

D'autre part, la forte demande de flexibilité dans la gestion du temps de travail n'émane pas seulement des employeurs mais également des salariés eux-mêmes. La politique d'organisation du temps doit tenir compte, dans cette perspective, d'une nette préférence envers un **horaire de travail varié et gérable** parallèlement à une exigence de

différenciation, tant à court terme que pour la durée globale de la vie professionnelle. La possibilité de prévoir au cours de cette vie professionnelle des périodes de formation ou de congé parental est non seulement importante dans la mesure où elle permet un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, mais également parce qu'elle valorise les ressources humaines et professionnelles. De même, la possibilité d'un temps de travail flexible, personnalisé et géré par l'intéressé, réduit effectivement la rigidité de l'horaire de travail, et du travail en équipe plus particulièrement.

Mais il convient de réfléchir, lorsque l'on envisage de réglementer le temps, à la manière dont la société organise et produit ce temps. Nous avons le sentiment que le prix de l'encombrement de la vie en société est de plus en plus élevé. **La réglementation de l'organisation sociale du temps de travail** peut élargir les possibilités en termes de temps et réduire les niveaux de synchronisation. Nous commençons à peine à expérimenter de nouvelles méthodes institutionnelles et les résultats restent très limités. Il convient de veiller tout particulièrement à la coordination du temps de travail entre les activités commerciales, les services publics et l'administration.

Les choix fondamentaux

Ces différents éléments interdépendants montrent clairement qu'une politique d'organisation du temps doit **prévoir une réorganisation et une diminution du temps de travail** plus complexe que la simple proposition de réductions généralisées et non différenciées. Notre expérience, comme celle d'autres pays, confirme qu'il ne suffit pas de poursuivre un objectif qualitatif rigoureusement prédéterminé: c'est un ensemble de mesures qui s'impose pour répondre aux besoins décrits plus haut.

Plus que jamais, une nouvelle politique en matière de temps de travail doit s'appuyer sur le rôle de la négociation dans ses aspects les plus divers. Les niveaux de négociation, depuis les plus généraux (y compris l'échelon européen) jusqu'aux plus décentralisés, ont tous leurs fonctions propres et visent à répondre à des problèmes très différents. Il n'existe pas de solution unique et centrale qui serait applicable à n'importe quelle situation, et il convient de favoriser une gestion fortement décentralisée du temps de travail. Si les négociations nationales doivent continuer à définir les grandes orientations en la matière, c'est aux négociations décentralisées qu'il appartient de trouver des solutions spécifiques en termes de réorganisation et de réduction du temps de travail, basées sur les besoins des employeurs ou institutions concernés ainsi que sur les exigences des travailleurs et des citoyens.

Les pouvoirs publics doivent jouer un rôle catalyseur en favorisant la négociation visant à réorganiser et réduire le temps de travail par la suppression de toutes les entraves juridiques et la mise en place d'incitations financières. Le but de la législation ne doit pas être la définition de règles et de comportements mais la fixation d'un certain nombre de garanties pour les travailleurs dans une perspective quantitative et qualitative.

Il est également impératif que la politique de réorganisation du temps vise à une réunification du marché de l'emploi entre le secteur public et le secteur privé, ainsi

qu'entre les secteurs qui sont exposés à la concurrence et ceux qui ne le sont pas. Cet objectif s'applique aussi bien à la relation entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail de fait qu'à la mesure dans laquelle la durée du travail correspond aux besoins réels. L'exigence d'une approche non centralisée de ce problème est elle-même partagée par les deux secteurs de nos économies. Une meilleure organisation du temps dans la fonction publique ne peut être dissociée d'une décentralisation fonctionnelle et opérationnelle.

Une autre option fondamentale en matière de **programme de réorganisation du temps de travail** concerne les restrictions économiques imposées aux exigences de réduction de la durée du travail. La question serait moins pressante en cas d'accord international quant à la réduction du nombre d'heures prestées. Aussi la Confédération européenne des Syndicats et d'autres organisations syndicales des nations industrielles doivent-elles rechercher un consensus quant à la réduction de la durée du travail dans les économies plus développées. Décider de réglementer en la matière dans un contexte dépassant les frontières nationales permettrait de valoriser, pour le plus grand bien de tous, les opportunités offertes par les progrès de la technologie.

Au sein de nations individuelles, l'option de travailler moins présente des avantages en termes de lutte contre le chômage mais implique également un certain partage des coûts. En phase de croissance de la productivité, la réduction du nombre d'heures prestées par travailleur est une solution incontestablement préférable à la hausse du salaire moyen. Elle apparaît également comme une solution plus efficace que l'augmentation des profits moyens sur une période indéterminée, qui devrait stimuler l'expansion du système. Il semble donc possible de faire correspondre l'accroissement de la productivité résultant des progrès technologiques avec une réduction de la durée du travail de fait. Il en va de même de la réduction du temps de travail contractuel, compensé par une utilisation renforcée de matériel (et, en ce qui concerne le secteur des services, par un meilleur fonctionnement des prestations proposées) et/ou par une réorganisation de l'entreprise à des fins de productivité accrue. Aucune formule préétablie ne permet de recommander une solution plutôt que l'autre. Des mesures d'incitation peuvent être utilement envisagées pour lancer le processus de réorganisation et de réduction du temps de travail. Les employeurs qui procèdent à une réduction structurelle du temps de travail fixé par contrat national pourront ainsi bénéficier d'une aide partielle et temporaire.

ITALIE

MANIFESTE POUR L'EUROPE

L'Organisation régionale de la CGIL pour la Lombardie a organisé en mai dernier à Milan une conférence européenne sur le thème du "Temps de travail minimum garanti".

Un appel a été lancé à l'issue de la conférence, appuyé par des milieux académiques européens, des représentants institutionnels, des membres du Parlement et des responsables syndicaux. En voici le texte et les premières signatures:

Nous pourrions procéder à une réduction drastique de la durée du travail et créer des emplois, plutôt que de verser des allocations de chômage à des personnes qui préféreraient travailler.

Cette démarche est impérative dans la mesure où le chômage va s'aggraver encore au cours des quelques prochaines années.

Il s'agit ici de justice car c'est le travail qui permet d'exercer ses droits de citoyen, et non la charité institutionnalisée ou la fragmentation du marché de l'emploi qui ne font que créer une population de marginaux et d'assistés.

Cette démarche est possible, sans perte de salaire, par le biais d'une subvention publique qui atténuerait la charge imposée aux entreprises et soutiendrait les revenus des travailleurs qui subissent actuellement une érosion permanente.

Cette démarche doit être effectuée partout en Europe pour éviter une concurrence extrêmement préjudiciable entre pays voisins.

Il serait donc possible d'augmenter le nombre de personnes au travail - qui sont également des contribuables - et de sauvegarder ainsi les pensions légales qu'on parle de supprimer ou de réduire au minimum.

Cette démarche est aujourd'hui à notre portée grâce à la progression spectaculaire de notre productivité industrielle.

La possibilité nous est enfin offerte de façonner un monde dans lequel les relations de marché ne détermineront plus toutes les relations humaines - un monde dans lequel les gens redeviendront eux-mêmes et décideront de leur propre activité.

Disons adieu au mythe du productivisme qui perpétue la foi dans un développement quantitatif permanent et homogène, et cherchons plutôt à développer des modes de vie qui rehaussent les valeurs communautaires et libèrent la personnalité - car telle est la voie vers une plus grande démocratie.

Nous ne parlons pas de miracles mais d'objectifs à atteindre. Et le premier de ces objectifs est d'acheminer l'immense richesse produite par la société sur des voies qui conduisent aux véritables desseins de l'homme plutôt que sur celles qui s'en écartent.

Une telle démarche est possible.

Mario Agostinelli CGIL Lombardy, **Guy Aznar** sociologist

Heinz Bierbaum IG Metall, Frankfurt

Mercedes Bresso Turin University, **Anna Catasta**

European Parliament, **Rino Caviglioli** president of SindNova

Giovanni Costa, industrial medical practitioner, Verona

Fiorella Ghilardotti president of Lombardy region

Peter Kammerer Urbino University

Giorgio Lunghini Pavia University

Paola Manacorda technology expert, **Giovanni Mazzetti**

Calabria University, **Lidia Menapace** sociologist

Jean-Paul Peulet CFDT Rhône-Alpes, **Angelina Puig** Comisiones Obreras, Catalonia

Wolfgang Sachs Wuppertal Institute for the Environment, **Arno Teutsch** UIL, Bolzano

PAYS-BAS

POSITION DE LA FNV EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL (Source : note de discussion de la FNV intitulée "Du travail sur mesure" - septembre 1994

LE PARTAGE DU TRAVAIL DOIT CONTINUER

Même si la croissance économique devait être plus forte que prévue actuellement, des efforts resteront nécessaires pour remettre au travail 1,2 millions de personnes d'ici l'an 2000. Le partage du travail reste dès lors un instrument indispensable. C'est le thème central de la politique de l'emploi pour 1995.

Politique de soutien du gouvernement

Dans sa déclaration gouvernementale, le nouveau cabinet déclare vouloir adopter des mesures concrètes en vue de promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de salaire. Il souhaite également favoriser la flexibilité et la variabilité de la durée du travail au cours des différentes étapes de la vie.

Le Premier ministre Wim Kok s'est notamment prononcé en faveur de mesures de soutien pour un partage du travail, via des incitants fiscaux par exemple. Il serait possible, selon la FNV, de fixer le niveau des cotisations sociales patronales en fonction du nombre d'heures de travail. Ainsi, une durée du travail supérieure à 32 heures par semaine serait plus onéreuse pour l'employeur, ce qui l'inciterait à proposer un plus grand nombre d'emplois d'une durée de 32 heures par semaine. D'autre part, les salariés qui décident de passer au temps partiel sur une base volontaire pourront, pendant un certain temps, conserver leurs droits acquis en vertu de la législation du travail ainsi que d'autres prestations sociales. Ceci permettrait aux travailleurs qui souhaitent saisir cette possibilité de surmonter leurs réticences. Une augmentation de l'assiette pour le forfait des coûts salariaux profiterait en grande partie aux travailleurs effectuant des "petits boulots" et favoriserait en même temps le temps partiel.

La FNV souhaite qu'un nombre croissant d'emplois à temps plein soient convertis en emplois à temps partiel "long" de 32 heures en moyenne. En même temps, il faut développer les emplois à temps partiel "court", de manière à permettre à ces travailleurs (des femmes le plus souvent) de devenir économiquement indépendants.

Deux cent mille nouveaux emplois

Si l'on réalise dans la pratique tous les souhaits de ceux qui veulent travailler, soit davantage, soit moins, cela se traduit, selon la FNV, par la création de quelque 200.000 postes de travail.

Par ailleurs, toujours selon la FNV, les entreprises obligées de procéder à des compressions d'effectifs devraient le faire de préférence via des "licenciements partiels collectifs". On évitera ainsi de licencier un nombre X de travailleurs pour proposer à un nombre plus important de salariés de travailler moins d'heures et éviter de la sorte les licenciements qui auraient été nécessaires. L'avantage, du point de vue de l'entreprise, est qu'elle peut ainsi conserver en son sein un savoir professionnel et qu'elle aura le loisir de puiser dans une réserve de main-d'oeuvre sans être obligée de faire face à des frais d'embauche et de formation. De leur côté, les travailleurs maintiennent le lien avec le milieu du travail, la condition étant qu'un accord soit conclu entre l'employeur et les salariés concernés. Pour promouvoir de telles formules, les pouvoirs publics pourraient, pendant un certain temps, abaisser le niveau des cotisations sociales patronales pour les entreprises qui choisiraient cette solution.

Dans son document sur le "travail sur mesure", la FNV se prononce également pour une réduction du temps de travail à tous les niveaux des entreprises et des administrations. De même qu'un nouvel espace est ainsi libéré pour des postes de travail de niveau élevé, des emplois sont également libérés aux niveaux inférieurs. La semaine de travail de quatre jours, le cas échéant associé à un allongement du temps d'activité de l'entreprise, est à l'ordre du jour dans tous les secteurs. Un assouplissement de la durée du travail doit faciliter la conciliation entre travail et obligations familiales. Il faut assurer une influence accrue des salariés sur l'aménagement des horaires de travail.

Enfin, la FNV insiste, une fois encore, pour que les conventions collectives contiennent des dispositions spécifiques en ce qui concerne les femmes, les travailleurs à incapacité partielle, les travailleurs avec de faibles qualifications et les minorités ethniques. Sur ce dernier point, les employeurs sont tenus par la loi de rendre compte de leur politique du personnel à l'égard de ces catégories de personnes, ce qui est susceptible de donner une impulsion supplémentaire aux négociations en faveur de ces groupes, toujours selon le document "Travail sur mesure".

PAYS-BAS

POSITION DE LA CNV EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL

(Source : note de la CNV sur la politique de l'emploi en 1995 - septembre 1994)

POLITIQUE DE L'EMPLOI

La promotion de l'insertion dans le marché du travail est, pour la CNV, une priorité majeure. Une participation accrue au marché du travail renforce la position des demandeurs d'emploi. Pour les demandeurs d'emploi dont la situation est relativement forte, une politique générale visant une promotion de la participation au marché du travail est suffisante. Ceci ne vaut toutefois pas pour ceux dont la position est plus difficile, tels que les chômeurs de longue durée ou ceux qui souffrent d'une incapacité partielle. Pour aider ces catégories, des mesures supplémentaires sont nécessaires.

JEUNES

Le chômage des jeunes est en forte augmentation, en particulier parmi les jeunes quittant l'école. La loi dite de "garantie d'emploi pour les jeunes" a été adoptée spécialement pour les jeunes chômeurs et présente de graves lacunes. Ainsi, nombre de jeunes bénéficient d'un contrat de travail avec l'organisme chargé d'appliquer la loi, mais n'ont pas d'emploi. Par ailleurs, un emploi obtenu dans le cadre de ce système conduit rarement à un emploi permanent.

FEMMES

La position des femmes sur le marché du travail s'est nettement améliorée au cours de ces dernières années. Les femmes sont cependant toujours insuffisamment représentées dans les fonctions élevées. En ce qui concerne une meilleure répartition du travail entre les hommes et les femmes, deux types de mesures sont nécessaires : d'une part, des mesures en faveur du travail à temps partiel tant pour les hommes que pour les femmes et, d'autre part, celles concernant les familles avec des enfants en bas âge.

TEMPS DE TRAVAIL FLEXIBLE

Le temps de travail uniforme n'a jamais existé. Après la révolution industrielle, le travail en équipe a très vite été introduit, tandis que les heures supplémentaires ont toujours été pratiquées. L'extension récente du travail à temps partiel doit, selon la CNV, être stimulée. Un allongement limité du temps d'activité de l'entreprise pourrait accroître les possibilités de travail à temps partiel. La CNV souhaite que ces possibilités soient limitées aux travaux le soir et l'extension de l'ouverture (des magasins) le samedi. Les primes pour horaires particuliers (heures supplémentaires, travail posté, horaires atypiques) doivent - dans le cadre de la répartition du travail - être converties en réduction du temps de travail.

Une autre forme de flexibilisation du temps de travail consiste en la possibilité d'allonger la durée du travail pendant certaines semaines, mais de manière à respecter la durée du travail hebdomadaire moyenne. Un tel aménagement est également possible sur une base saisonnière. Ces systèmes permettent une répartition plus efficace du travail disponible. Une combinaison entre une plus grande flexibilité des horaires et une réduction du temps de travail contribue à promouvoir la participation des travailleurs au marché du travail et permet de concilier à la fois les souhaits des travailleurs et les besoins de l'entreprise. De cette façon, les travailleurs profitent également des gains de productivité. Des accords sur la flexibilité du temps de travail devront être évalués par rapport à des accords concrets et mesurables en matière d'emplois, ainsi qu'en ce qui concerne leurs effets sur la qualité du travail, en particulier pour ce qui est de l'hygiène, de la sécurité et de la motivation des travailleurs.

**II. EXEMPLES CONCRETS DE POLITIQUES DU
TEMPS DE TRAVAIL AU NIVEAU DES
ENTREPRISES ET DES SECTEURS**

BELGIQUE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

LA PREPENSION A MI-TEMPS

Le 13 juillet 1993 les partenaires sociaux ont signé au sein du Conseil national du travail une convention collective de travail (CCT n°55) instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps.

REGIME

La prépension à mi-temps veut permettre une transition souple entre le travail à temps plein et la cessation totale des activités professionnelles. Aussi s'agit-il d'une combinaison d'un emploi à mi-temps et d'un revenu complémentaire. Le revenu total se situe à mi-chemin entre la rémunération à temps plein et la prépension à temps plein.

La convention conclue au Conseil National du Travail n'introduit pas de droit direct ou automatique. La CCT n° 55 est une CCT-cadre, autrement dit une convention qui doit être activée ou concrétisée soit par une CCT sectorielle ou d'entreprise, soit par un accord individuel entre travailleur et employeur.

QUI Y A DROIT ?

La prépension à mi-temps est accessible pour les travailleurs qui :

- peuvent justifier d'une carrière de 25 ans comme travailleur
- ont droit aux indemnités de chômage
- ont travaillé à temps plein au cours des 12 derniers mois
- vont travailler à mi-temps
- ont atteint un certain âge.

A PARTIR DE QUEL AGE ?

La prépension à mi-temps est possible :

1. en cas de CCT sectorielle :

- à partir de 2 ans avant l'âge de la prépension à temps plein (prévu par CCT sectorielle), mais au plus tôt à partir de 55 ans
- à partir de 58 ans, en l'absence d'une CCT sectorielle relative à la prépension à temps plein

2. en cas de CCT d'entreprise

- à partir d'un an avant l'âge de la prépension à temps plein (prévu par CCT sectorielle ou d'entreprise), mais au plus tôt à partir de 55 ans
- à partir de 59 ans, en l'absence d'une CCT sectorielle ou d'entreprise relative à la prépension à temps plein.

QUEL REVENU ?

Le revenu à garantir pour la prépension à mi-temps est fixé à mi-chemin entre la rémunération nette à temps plein et la prépension à temps plein. Autrement dit, le revenu à garantir est équivalent à ce que serait la prépension à temps plein, augmentée de la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence temps plein et la prépension à temps plein.

La rémunération nette de référence temps plein est calculée comme suit : rémunération mensuelle brute (plafonnée à 95.575 FB au 1.7.93) diminuée des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel (impôt).

Par conséquent, le revenu à garantir se compose de trois parties :

1. la moitié de la rémunération nette de référence

- la moitié de la rémunération mensuelle brute, plafonnée à 47.787 FB (au 1.7.93)
- moins la cotisation ONSS personnelle (sécurité sociale)
- moins le précompte professionnel (impôt)

2. l'allocation de chômage

- 11.370 FB par mois (au 1.7.93) : c'est le même montant que l'allocation d'interruption de carrière à mi-temps des plus de 50 ans
- payé par l'ONEM et les caisses de chômage
- à charge du ministère de l'Emploi et du Travail

3. l'indemnité complémentaire

- la partie qui doit encore être payée par l'employeur pour en arriver au revenu à garantir
- payée par l'employeur (ou un fonds social), mensuellement ou (moyennant accord) selon des périodes plus courtes
- (l'indemnité est accordée jusqu'au moment où le contrat de travail prend fin (p.ex. en cas de prépension à temps plein) ou jusqu'à la pension.

ENTREE EN VIGUEUR

La CCT n° 55 est applicable depuis le 13 juillet 1993. Les Arrêtés royaux d'application fixant le droit aux allocations de chômage ne sont toutefois entrés en vigueur que le 10 août 1994. En plus, étant donné que la CCT n° 55 est une convention-cadre, elle doit être activée par des CCT sectorielles et d'entreprise.

REMPACEMENT

Obligation de remplacement

Les prépensionnés à mi-temps doivent être remplacés :

- au moins par un mi-temps
- en cas de remplacement par un temps plein ou deux mi-temps : exonération des cotisations ONSS pendant 8 trimestres
- en cas de remplacement par un jeune visé par le plan d'insertion des jeunes ou le système contrat travail-formation : exonération des cotisations ONSS.

Exceptions

- les entreprises en difficulté ou en restructuration
- les entreprises qui connaissent une diminution structurelle de leur personnel

STATUT SOCIAL

Sécurité sociale

- chômage : droit aux indemnité de chômage comme si le travailleur était resté à temps plein
 - allocations familiales : droit complet
 - droit aux vacances annuelles et au pécule de vacances
 - assurances-maladie : droit complet
 - indemnités de maladie et invalidité :
 - . pendant la période de salaire garanti : maintien de l'indemnité de chômage et de l'indemnité complémentaire employeur
 - . ensuite droit aux indemnités de maladie comme si le travailleur était resté à temps plein
 - pension : période assimilée
-

BELGIQUE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERRUPTION DE CARRIERE (ICP)

Le 13 juillet 1993 les partenaires sociaux ont signé au sein du Conseil national du travail une convention collective de travail (CCT n° 56) instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle.

REGIME

Le régime existant depuis 1985 subordonnait l'ICP à l'accord de l'employeur.

La CCT n° 56 prévoit à présent un droit général et direct. A côté de ce droit, les réglementations existantes prévues par CCT subsistent telles quelles.

La CCT n° 56 règle un droit, mais ce droit reste limité :

- pour un nombre limité de travailleurs : pas pour tous les travailleurs et pas pour tous les travailleurs en même temps
- pour une durée limitée

De plus, la CCT n° 56 est une réglementation complémentaire ou "supplétive" : elle ne s'applique qu'aux secteurs et entreprises qui ne connaissent pas de CCT propre traitant de l'ICP.

QUEL DROIT ?

1. Il s'agit d'un droit direct et général :

- direct : sans qu'une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ne soit nécessaire, et sans que l'accord de l'employeur ne soit requis
- général : sans qu'il ne faille donner une raison d'ICP.

2. Il s'agit d'un droit aussi bien à l'interruption complète de la carrière professionnelle (cessation temporaire de toute activité professionnelle) qu'à l'interruption de carrière à mi-temps (prestations de travail temporairement réduites à un mi-temps).

QUELLES LIMITES ?

1. Durée

Le droit à l'ICP est limité :

- par période d'interruption : 3 mois minimum et 1 an maximum
- par prolongation : pas de minimum mais un maximum d'un an
- au total pour l'ensemble de la carrière : 3 ans (le régime légal de faveur subsiste lui aussi : 5 ans au total, y compris le droit de 3 ans).

2. Catégories de travailleurs

Ce droit s'applique aux travailleurs du secteur privé (sauf les jeunes stagiaires et les apprentis).

Ce droit ne s'applique toutefois pas au personnel de direction et aux travailleurs investis d'un poste de confiance.

3. Nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs qui peuvent bénéficier de ce droit par année civile est limité à 1% du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

QUELLE PROCEDURE ?

Le travailleur qui souhaite obtenir une ICP (ou une prolongation d'ICP) doit en avvertir son employeur : il doit le faire 2 mois à l'avance.

ENTREE EN VIGUEUR

La CCT n° 56 est entrée en vigueur le 1er janvier 1994.

REMPLACEMENT

- maintien de l'obligation de remplacement
- application souple de cette obligation de remplacement pour une ICP courte (de 3 à 6 mois)

ALLOCATION

L'allocation à laquelle à droit le travailleur est de 11.370 FB pour une interruption de carrière complète et de 5.685 FB pour une interruption de carrière à mi-temps. Ces allocations sont à charge du budget de l'assurance-chômage (Ministère de l'Emploi et du Travail).

STATUT SOCIAL DU TRAVAILLEUR EN INTERRUPTION DE CARRIÈRE

- droit du travail : maintien de la protection contre le licenciement en cas d'ICP complète
 - sécurité sociale : confirmation des règles existantes d'assimilation en matière de chômage, assurance maladie-invalidité, allocations familiales, pensions et vacances annuelles.
-

FRANCE

EXEMPLES DE NEGOCIATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL : UAP, HEWLETT-PACKARD, MONTABERT

1. UAP (Union des assurances de Paris)

L'accord "temps choisi et accès à l'emploi" qui concerne les 9.000 salariés administratifs de la compagnie d'assurances UAP a été conclu le 11 mai 1994 pour une durée de deux ans avec les syndicats CFDT, CFTC, CFE-CGC et UDPA.

Non seulement il offre une panoplie très incitative (majoration de 5 à 15%) pour le temps partiel choisi et la préretraite progressive avec maintien des droits à temps plein mais en plus le volume d'heures dégagées sera à 100% compensé par des créations nouvelles d'emploi, ceci sous réserve d'une convention avec l'Etat qui devrait réduire les charges sociales.

L'accord innove à plus d'un titre. Ses objectifs sont clairs: offrir des possibilités plus larges de travail à temps partiel aux salariés sur la base du volontariat, rajeunir la pyramide des âges de l'entreprise (plus de 56% des salariés ont entre 40 et 50 ans), et contribuer à la résorption du chômage. Les emplois créés devront en priorité bénéficier à des chômeurs et en particulier à des jeunes. Actuellement, 7% seulement du personnel administratif est à temps partiel. D'ici deux à trois ans, près de 15% des employés pourraient être bénéficiaire de ces dispositions.

La mise en place de cet accord-cadre national suppose des adaptations dans l'organisation des horaires et du travail, adaptations et changements qui seront discutés dans chaque établissement et qui devront permettre une programmation annuelle du temps de travail selon les types d'activité et le plan de charge des services.

Le point essentiel des négociations, c'est l'emploi. Avec cet accord et vu sa situation économique, UAP peut s'engager dans une création continue d'emplois, d'autant qu'il existe une volonté d'aller au-delà pour les 9.000 autres salariés "commerciaux", en imaginant quelles formes peut prendre une réduction du temps de travail pour tous, tout en expérimentant la semaine de quatre jours dans un établissement.

Les principales dispositions de l'accord

Différentes formes de travail à temps partiel sont ouvertes. Basées sur le volontariat avec une garantie de retour à temps plein, elles doivent être conclues pour trois années. Les formules à la semaine, au mois, voire à l'année sont possibles.

Le choix entre le 80% travaillé (rémunéré à 84%), 60% (rémunéré à 66%) ou le 50% (rémunéré à 57,5%) est offert. Le temps partiel "scolaire" est soit de 78% du temps travaillé (22% correspondant aux vacances scolaires) avec une rémunération à 82%, ou 62% du temps travaillé (38% correspondant aux vacances scolaires plus un jour par semaine au choix du salarié) rémunérés à 68% (du salaire brut à plein temps).

On trouve également le temps partiel "retraite compensée"; les salariés à 78% ou à 80% peuvent choisir de remplacer la majoration salariale par une retraite (de base et complémentaire) compensée à 100% (d'un temps plein), et la préretraite progressive à mi-temps. Elle concerne les salariés âgés de 55 ans au moins et de 65 ans au plus. La rémunération est de 65% du salaire brut à temps plein.

2. HEWLETT-PACKARD - FRANCE

La direction française du groupe informatique Hewlett-Packard a signé fin décembre 1992 avec la CGT et la CDFT - les deux syndicats présents dans l'entreprise - un accord-cadre sur l'aménagement du temps de travail qui vise à accroître la compétitivité du centre de production de Grenoble, sans que celle-ci s'accompagne de réduction d'effectifs ou de salaire.

Le partage du travail découle d'un impératif industriel que s'est fixé Hewlett-Packard. Il s'agit de multiplier par trois la production de cette unité, sans investir, donc en utilisant les machines vingt-quatre heures sur vingt-quatre, et sept jours sur sept, un impératif qui suppose une nouvelle organisation du travail. La production était assurée par deux équipes, du matin et de l'après-midi, fonctionnant six jours sur sept sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 37h30. Depuis le 1er février 1993, date d'effet de l'accord, elles ne travaillent plus que quatre jours sur sept, dont un samedi sur deux, et le temps de travail a été ramené à 34 h 30 pour les salariés du matin et à 33 h 30 pour ceux de l'après-midi. A cela s'ajoutent quatre équipes dites "alternantes" de nuit et de dimanche. Les salariés ne pourront travailler plus de trois nuits de suite, disposeront d'un week-end sur quatre, d'un congé de sept jours par mois, et le temps de présence hebdomadaire dans l'entreprise sera de 25 h 50.

L'intérêt de l'accord réside dans le fait que la pénibilité des horaires atypiques est compensée non par des primes mais par une réduction du temps de travail. Les réductions d'horaires ont rendu nécessaire l'embauche de 40 personnes, avec un objectif de 120 recrutements à terme. Les salaires sont tous payés sur la base de trente-sept heures et demie (durée antérieure du travail).

3. MONTABERT

Montabert est une entreprise de travaux publics qui employait six cents salariés. Un accord fut signé le 27 janvier 1993 avec la CGT, la CFDT, FO et la CGC pour une durée de deux ans prenant effet au 1er mars 1994. L'objectif était de maintenir cent emplois sur les cent-cinquante qui devraient être supprimés; les cinquante autres emplois menacés pouvaient notamment faire l'objet de préretraite. Le personnel a voté favorablement cet accord à 91%, évitant ainsi des licenciements "secs".

Contenu de l'accord

1. Gratification

La gratification semestrielle passe de 2,5% à 2% et ce dès le versement prévu pour juin 1993.

2. Horaire de travail

Pour l'ensemble du personnel, l'horaire de travail passe de trente-huit heures à trente-quatre heures avec baisse correspondante de rémunération et les horaires d'équipe supporteront une baisse équivalente. Les heures éventuellement effectuées entre trente-quatre et trente-neuf heures ont le caractère d'heures complémentaires. Les heures supplémentaires sont calculées comme légalement au-dessus de trente-neuf heures. Il est précisé que les temps partiels supporteront une baisse proportionnelle.

3. Organisation du travail

Les parties signataires admettent que la réduction d'horaire ne doit pas se traduire par une réduction de fonctionnement de certaines machines. Le retour au 3 x 8 pendant la réduction d'horaire n'est pas exclu. En fonction de leur organisation interne, les directions auront le choix entre réduire leur horaire quotidien, réduire leur horaire hebdomadaire ou cumuler des jours de congés sans solde. De même, il est vraisemblable que certains horaires actuels seront aménagés pour permettre le travail en commun des différents services. Ces modifications d'horaire et d'organisation seront traitées comme légalement prévu au niveau du comité d'entreprise.

Cet accord a été présenté comme un modèle de partage du travail, avec réduction de l'horaire de travail et des salaires en vue de sauvegarder l'emploi, mais, malgré la signature de l'accord évitant 42 licenciements "secs", la direction présentait un an plus tard un plan de 94 suppressions d'emplois face à une dégradation de la situation économique de l'entreprise.

Pour les salariés c'est un échec cuisant, car cela se solde par des licenciements secs, et des remises en cause des avantages acquis (gratification de 13.000 F) malgré une grève dure au mois de mai et juin 1994.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

MODÈLE D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL : BAYER AG

Sur la voie de la création d'emplois et d'une meilleure qualité de vie ?

Point de vue du comité d'entreprise

(synthèse initialement destinée à la réunion de la Fondation Hans Böckler du
14.09.94)

Elaboration d'un système à cinq postes (Bayer AG)

En vertu de ce nouveau système en cinq postes, chaque employé doit totaliser 35,9 heures hebdomadaires

- soit 1,6 heure de moins que la durée conventionnelle

La semaine de 35,9 heures englobe une période de formation (8 heures par an).

Par rapport à la semaine normale de 37,5 heures, cette solution ménage donc davantage de temps de repos.

Horaires de travail

- horaires ouvrables pour l'entreprise
7 jours par semaine x 24 heures = 168 heures hebdomadaires
- horaires du système Bayer
168 heures hebdomadaires 5 postes = 33,6 heures par semaine
- horaires définis par les négociations collectives : 35,9 heures hebdomadaires

Ecart

Horaires hebdomadaires	35,90 heures
Temps de formation hebdomadaire	- 0,15 heure
<hr/>	
Horaires hebdomadaires	35,75 heures
Horaires du système Bayer	- 33,60 heures
<hr/>	
Différence	2,15 heures

Il manque donc 2,15 heures hebdomadaires de travail.

Postes de rattrapage

La perte d'heures sur l'année (45,5 semaines travaillées) s'élève donc à 98 heures, ce qui correspond à 12 postes de rattrapage de 8 heures chacun.

Calculs des postes de rattrapage

Postes de rattrapage : sur un an, 52,18 semaines calendaires
auxquelles on retranche 6,60 semaines de congés

soit : 45,58 semaines travaillées

2,15 heures/semaine x 45,58 semaines = 98 heures/an
98 heures/an / 8 heures/jour = 12 postes de rattrapage (calcul arrondi)

Chaque poste de rattrapage de 12 heures effectuées le dimanche est comptabilisé comme un poste et demi.

La répartition des postes de rattrapage doit, dans la pratique, être planifiée longtemps à l'avance en fonction des besoins de l'entreprise et des souhaits des employés. Les jours et les heures à compenser par des postes de rattrapage doivent être définis d'un commun accord entre la direction et les employés.

Des horaires de rattrapage peuvent être effectués pour tous les jours des semaines chômées par les autres postes, que ce soit pour des postes de jour, du matin, du soir ou de nuit.

Temps de formation

En dehors de ces 12 postes de rattrapage, l'entreprise prévoit 8 heures annuelles de formation par employé à prendre sur les périodes chômées.

Le rattrapage des jours non effectués est dégressif

Heures non effectuées (jours/an)	Postes de rattrapage
0 - 14	1
15 - 28	2
29 - 42	3
43 - 56	4
57 - 70	5
71 - 84	6
85 - 98	7
99 - 112	8
113 - 126	9
127 - 140	10
141 - 154	11
155 - 168	12
169 -	

Les jours non effectués correspondent aux arrêts de travail pour raison de santé (maladie, traitements) ou pour congés spéciaux.

Rémunération

La rémunération moyenne reste inchangée, alors même que le temps de travail par rapport au système à quatre postes est plus court et que le travail de nuit et du dimanche recule.

Le salaire mensuel est calculé sur 37,5 heures hebdomadaires. Or, avec le système des cinq postes, les salariés n'effectuent réellement que 35,9 heures.

- primes pour le travail de nuit

La majoration pour travail de nuit s'élève à 20 %

- Transition entre deux équipes

Un temps de transition estimé à 7 minutes est prévu lors de chaque changement d'équipe. Sur une semaine, ce temps de transition représente 30 minutes, qui sont payées en sus à chaque employé.

Congés annuels

6,6 semaines de congés annuels, soit 28 postes :

Jours de congés prévus par les négociations collectives	30 jours
Congé supplémentaire également prévu par les négociations collectives	+ 3 jours

Droit aux congés	33 jours
------------------	----------

33 jours de congé 5 jours ouvrables/semaine = 6,6 semaines de congé

Calcul des postes de congé sur la base des heures ouvrables.

33.6 heures/semaine x 6,6 semaines de congé	
<hr/>	= 27.7 arrondis à 28 postes de congé
8 heures/jour	

Bayer AG accorde en plus 3 jours de congé supplémentaires aux employés qui font la journée continue.

- Rémunération pour congés exceptionnels en 1994

1254,- DM

Motifs de l'introduction de ce modèle

- Désir d'humanisation de la journée continue

Objectifs poursuivis

- Elaboration d'un modèle de base uniforme
- Suppression des horaires les plus pénibles (nuits et dimanches notamment)
- Intégration des données ergonomiques et médicales récentes
- Adaptation plus aisée aux besoins ponctuels de l'entreprise
- Prise en compte de l'intérêt des salariés pour des emplois du temps modulables.

Répercussions sur l'emploi

Alors que l'introduction du cinquième poste devrait mathématiquement se traduire par l'emploi de 20 % de salariés en plus, il s'avère que ce n'est pas le cas partout.

En effet, les conséquences de la rationalisation et de la modification des processus de production atténuent les effets du cinquième poste, ce phénomène aboutissant à un besoin en personnel moins important que prévu.

Marge d'aménagement individuel

Dans la mesure où, avec le système des postes en continu, le temps de travail est programmé pour l'année entière, les salariés peuvent choisir leur programme de travail dès la présentation du planning annuel.

Les postes sont ainsi choisis en accord avec la direction.

Le système à cinq postes fonctionne depuis 1989. Un accord salarial est en vigueur à cet égard depuis 1992.

Avantages et inconvénient du système

Avantages

- Programmation des postes en fonction des données récentes de l'ergonomie et de la médecine du travail.
- Jamais plus de 4 postes de nuit consécutifs.
- Au minimum deux jours de repos après chaque poste de nuit.
- Jamais plus de 7 postes consécutifs sur 5 semaines.
- Rémunération de base inchangée.
- Diminution du travail de nuit et du dimanche.

Inconvénient

- Nécessité accrue de planification et d'arrangements divers.
-

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL : LA SOLUTION VOLKSWAGEN AG Le point de vue de la direction et du comité d'entreprise de VW

1) DESCRIPTION DU MODÈLE

Notre "solution-Volkswagen" se compose pour l'essentiel de trois modèles. Elle comprend un plan de réduction du temps de travail moyennant une baisse de salaire (qualifié en allemand de *Modell Alle*, c'est-à-dire modèle général), un modèle de chômage partiel (*Blockmodell*) et d'un modèle catégoriel (*Stafettenmodell*, qui concerne à des titres différents les "jeunes recrues" et les "anciens") (figure 1). Le point essentiel de cette solution est le modèle général, qui prévoit un passage du temps de travail à 28,8 heures par semaine, soit une diminution de 20 %, moyennant une diminution correspondante du salaire annuel.

- Le modèle général

Le revenu **mensuel** est pour sa part resté constant par rapport à octobre 1993. La démarche adoptée peut être illustrée par l'exemple du niveau "F" de l'échelle de rémunération, qui concerne une grande partie des salariés de Volkswagen. Selon le principe énoncé plus haut, le salaire mensuel a, dans un premier temps, été réduit de 20 % (soit 820 DM). Son nouveau montant est donc tombé à 3 279 DM. Mais dans un second temps, ce montant a été ramené au niveau originel de 4 099 DM par un ensemble de mesures de redistribution et de compensation dont voici le détail :

- Reporté au 1er janvier 1994 de l'augmentation de salaire de 3,5 % (soit 143 DM) prévue par les négociations collectives pour novembre 1993.
- Mise en oeuvre anticipée de la réduction du temps de travail d'une heure (soit 35 heures/semaine) sans réduction de salaire initialement prévue pour le 1er octobre 1995, avec suppression du "congé annuel de détente", soit 119 DM.
- Une compensation de 85 DM obtenue par la voie de négociations collectives.
- Relèvement d'un pour cent du salaire, anticipé sur le résultat des négociations collectives prévues pour le 1er août 1994 (41 DM).
- Mensualisation de primes jusqu'ici versées annuellement : prime de fin d'année et prime de vacances (274 et 158 DM). (N. B. Une somme forfaitaire de 764 DM reste versée annuellement à tous les salariés au titre des primes de vacances.)

Pour chaque salarié de Volkswagen, cela signifie, par rapport au niveau défini par les négociations collectives d'octobre 1993, une baisse de revenu annuel nette comprise entre

11 % et 12 %, selon le montant de son salaire et la tranche d'imposition dans laquelle il se trouve.

Les diminutions du salaire applicables aux salariés relevant de la convention collective concernent également et dans la même proportion ceux qui ne sont pas couverts par une telle convention. En ce qui concerne la question du temps de travail, les employés de cette catégorie sont libres de s'entendre sur un aménagement avec leurs supérieurs, dans le respect de la souveraineté du temps de travail et en fonction des missions et objectifs qui leur sont assignés.

Le modèle général de la "semaine des 28,8 heures de travail" est ensuite complété par deux éléments : le modèle de chômage partiel et le modèle catégoriel, qui concerne les "jeunes recrues" et les "anciens".

- Modèle de chômage partiel et modèle catégoriel

- Le modèle de travail à temps partiel est destiné à amortir les surcapacités restantes en terme de salariés. Il prévoit un système de chômage partiel organisé par roulement. Normalement, aucun salarié ne peut être mis au chômage partiel pendant plus de trois mois par année civile. Le préavis applicable à une telle période doit être de 4 semaines. En vertu du principe d'équité sociale, les salariés en chômage partiel reçoivent une indemnisation variant en fonction de leur niveau de revenu. Cette indemnisation leur assure en moyenne 85 % de leur salaire normal. Le chômage partiel doit être consacré à la qualification. La société VW-Coaching-GmbH a été retenue pour assurer ces opérations.
- Le modèle catégoriel destiné aux "jeunes recrues" prévoit une durée de travail hebdomadaire de 20 heures au cours des deux premières années suivant l'embauche, puis 24 heures par semaine pendant un an et demi. C'est donc après 3,5 années passées dans l'entreprise que les jeunes recrues travailleront à plein temps. Un règlement particulier a été adopté pour l'année 1994 dans cinq usines : Wolfsburg, Hanovre, Brunswick, Kassel et Salzgitter. Du fait de la situation actuelle en termes de commandes et d'emploi, les nouveaux arrivants travaillent, dans ces usines, à plein temps (28,8 heures) du 1^{er} juillet au 31 décembre 1994. Les partenaires sociaux de ces usines décideront ensuite, en fonction de l'évolution de la situation, si ce travail à plein temps doit être prolongé après le 1^{er} janvier 1995 ou s'il faut retourner à un des horaires du modèle initial pour la durée restante.
- Une autre mesure est en cours d'élaboration afin de maintenir l'activité des sites industriels et les emplois : c'est le modèle catégoriel destiné aux "anciens", dont les grandes lignes pourraient être les suivantes :

A l'approche du départ en retraite, 3 ans avant, par exemple, les employés de Volkswagen pourraient se mettre à travailler à temps partiel. Cette solution pourrait consister en une diminution du temps de travail sur une base hebdomadaire, ou bien annuelle.

Comme dans le cas du modèle de chômage partiel, nous envisageons de rendre ce modèle plus attrayant par le versement d'une prime accordée par VW. Dans ce cas, il convient en particulier de prévoir une compensation de la baisse de revenus qui affecte le niveau des cotisations de retraite obligatoires. Les répercussions sur le régime de retraite complémentaire de l'entreprise devront être prises en compte dans le cadre d'une réorganisation générale de ce domaine.

Comme pour le modèle de chômage partiel, il faudrait ici verser des primes dégressives, en fonction du principe d'équité.

2) EXPOSÉ DES MOTIFS

○ La situation initiale

A la fin de 1992, avec l'essoufflement de la croissance conjoncturelle due à la réunification, la récession s'est installée sur le marché automobile allemand. En réaction, Volkswagen AG s'est lancé avec détermination dans un programme de réduction des coûts qui a rapidement produit des effets considérables.

○ Les répercussions sur la situation du personnel

Ce programme de réduction des coûts imposait notamment de réduire la masse salariale de l'entreprise. Fin 1992, Volkswagen AG comptait 113 845 salariés (compte non tenu des apprentis). Ce nombre a pu être ramené à 101 330 au 1^{er} janvier 1994 (soit une diminution de 12 515 personnes), essentiellement grâce à des départs en préretraite et à des départs négociés. Ces mesures ont été accompagnées par un recours massif au chômage partiel.

Cependant, la demande est restée morose et d'importants gains de productivité ont été obtenus, si bien que l'entreprise s'est trouvée confrontée à un excédent de personnel correspondant à environ 30 000 salariés pour les exercices 1994 et 1995. La baisse de la demande n'entraîne que pour un tiers dans cet excédent, les deux tiers restant étant dus aux gains de productivité.

○ Autres solutions envisageables

Etant donné l'énormité de cet excédent, il était exclu, ne fût-ce que pour des raisons financières, de continuer à réduire les effectifs de l'entreprise via des départs en préretraite et des départs négociés.

Le chômage partiel n'aurait pas non plus constitué une solution appropriée et ce, pour deux raisons. D'une part, la période d'autorisation de chômage partiel fixée par le législateur devait expirer dès cette année et, d'autre part, une telle procédure se serait en tout état de cause révélée très coûteuse pour l'entreprise.

Restait enfin la solution classique du licenciement massif. Cependant, cela aurait là aussi impliqué des charges financières considérables pour Volkswagen. De plus, cette politique

aurait eu de graves conséquences sociales pour les sites et les régions de production concernés - VW y étant souvent la principale source d'emploi.

C'est pour toutes ces raisons que Volkswagen a choisi de mettre au point une solution nouvelle.

3) LES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI

Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 1994, la diminution de 20 % du temps de travail (soit une durée hebdomadaire de 28,8 heures) a eu un effet très positif en termes de maintien de l'emploi. En effet, cette seule mesure a permis d'absorber par le biais de négociations collectives près des deux tiers de l'excédent de personnel (30 000 salariés) prévu pour 1994 et 1995 (figure 3).

En effet, sur la base d'une semaine de 36 heures, le potentiel productif de VW était de 100 655 hommes/an à la fin de 1993. La diminution du temps de travail a permis une réduction de ce potentiel de 19 558 hommes/an, soit un résultat de 81 096 hommes/an au 30 juin 1994.

Il convenait alors de résorber le solde de l'excédent, soit environ 10 000 salariés. C'est ici qu'interviennent le modèle de chômage partiel et le modèle catégoriel, comme nous le verrons plus loin.

4) UNE MARGE D'AMÉNAGEMENT INDIVIDUEL

La mise en pratique de la réduction du temps de travail a été placée sous la responsabilité de chaque usine VW. Ce choix s'explique par la volonté de permettre à chaque site industriel d'élaborer des formules de temps de travail et de travail posté sur mesure. Cette opération s'est effectuée entre le 1^{er} janvier et le 4 avril 1994, en fonction des conditions générales de chacun des sites concernés (importance, complexité, carnet de commandes, situation dans la chaîne de production). Il s'agissait en outre, à côté des exigences liées à l'exploitation de l'entreprise, de tenir compte des intérêts du personnel.

Ces opérations se sont traduites par une grande variété de formules en matière de temps de travail et de travail posté et ce, non seulement d'une usine à l'autre, mais aussi parfois entre les différentes subdivisions d'une même usine.

On peut donc affirmer que chaque employé bénéficie de la marge d'aménagement individuel la plus large possible. Au total, les négociations ont ainsi abouti à la création d'environ 150 formules de temps de travail. Quelque 70 000 salariés pratiquent la semaine de quatre jours et 30 000 autres continuent de travailler cinq jours par semaine, avec une journée de travail plus courte.

5) LIAISON AVEC LES POLITIQUES DE QUALIFICATION ET DE FORMATION CONTINUE

La solution Volkswagen ne se limite pas à la réduction du temps de travail et au maintien de l'emploi, mais comprend également d'importantes mesures de qualification et de formation continue. En effet, la qualité du personnel est considérée comme un facteur de compétitivité de première importance pour garantir la pérennité du succès de l'entreprise Volkswagen. Notre personnel doit donc en permanence pouvoir soutenir la comparaison avec nos concurrents du monde entier.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, il importe de pouvoir mettre en oeuvre une politique raisonnée de qualification et de formation continue du personnel, en particulier lorsque l'économie traverse une passe difficile. Dans ce contexte, il importe certes de tenir compte des compétences purement "techniques", mais aussi et tout autant des compétences directement liées à la qualification professionnelle. C'est dans cette optique que VW a mis au point un concept nouveau et marquant à l'intention de ses salariés : le concept des 4 M (*M4-Mitarbeiter-Profil*). Les 4 M correspondent aux initiales allemandes des quatre qualités demandées au personnel : polyvalence, mobilité, implication et sociabilité.

En outre, les salariés de VW doivent bénéficier d'importantes mesures de qualification, en particulier pendant le temps libéré dans le cadre du modèle de chômage partiel, d'où la création de la société VW-Coaching-GmbH, dont le personnel provient de Volkswagen AG.

Volkswagen définit cette nouvelle filiale comme un moteur destiné à assurer la qualification et l'emploi. Il doit aider les salariés de VW à surmonter les effets sociaux des changements structurels survenus dans le travail.

6) ECHÉANCES ET DURÉE DE CETTE SOLUTION

L'accord de "maintien de l'activité et de l'emploi" signé le 15 décembre 1993 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1994. Il pourra être dénoncé avec un préavis d'au moins trois mois, cette dénonciation prenant effet à la fin de l'année correspondante, c'est-à-dire en aucun cas avant le 31 décembre 1995. Dans un tel cas, Volkswagen et ses interlocuteurs devront entrer en contact en temps voulu pour négocier la reconduction ou la modification du règlement actuel. Actuellement, et du point de vue de l'entreprise, de nombreux arguments semblent parler en faveur d'une reconduction de l'accord actuel après 1995.

Aujourd'hui comme hier, l'entreprise n'en est pas moins à même de réagir avec souplesse aux évolutions de la conjoncture. C'est ce que montre le règlement exceptionnel adopté temporairement pour les "jeunes recrues" dans le courant de l'année 1994 (voir figure 1 pour la représentation du modèle catégoriel pour les "jeunes recrues").

7) AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Par rapport aux autres solutions envisageables (licenciement massif, maximisation du chômage partiel avec reconduction des mesures accompagnées de compression du personnel), l'accord sur la semaine de 28,8 heures présente de nets avantages et ce, aussi bien pour l'entreprise que pour son personnel :

○ Pour l'entreprise

- application immédiate du nouveau règlement au 1er janvier 1994,
- baisse de la masse salariale d'environ 1,3 à 1,6 milliard de DM par an,
- stabilité de la trésorerie,
- baisse des coûts unitaires de production,
- conservation du savoir-faire dans l'entreprise,
- flexibilité accrue du travail,
- maintien de la motivation du fait de la garantie d'emploi,
- maintien de la paix sociale.

○ Pour le personnel

- aucun licenciement économique jusqu'au 31 décembre 1995,
- maintien garanti de 100 000 emplois,
- partage des sacrifices (réduction de 20 % du temps de travail), avec prise en compte du critère d'équité, qui se traduit, d'une part, par une progressivité de la baisse de revenus, favorisant ainsi les bas revenus (sur la baisse de la progressivité de l'impôt) et, d'autre part, par le modèle de chômage partiel et le modèle catégoriel.

Sur le plan des inconvénients, des difficultés de réorganisation ont été rencontrées dans les premiers temps, on observe un besoin accru de réglementation dû à la multiplicité des formules adoptées pour mettre en oeuvre cette semaine de 28,8 heures, ainsi que la formation de goulots d'étranglement, souvent temporaires, à la marge du processus de production. Il s'avère toutefois que ces inconvénients ont disparu ou se sont atténués après quelques mois.

Le 28 juillet 1994.

REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

ASSOUPLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL

L'EXEMPLE DE LUDWIG BECK, À MUNICH

(Présentation par Margarethe Riedel, membre du Comité d'entreprise)

1. SITUATION INITIALE

Le magasin de textiles Ludwig Beck est constitué en SA depuis l'automne 1992. Avec sa maison-mère sise à Marienplatz, son nouvel établissement à Cologne, et ses 13 petites filiales allemandes, cette société emploie actuellement 1 016 personnes. La part des femmes au sein de la force de vente se situe autour de 90 %. Ce "magasin du rêve" est ouvert 6 jours par semaine et 52 semaines par an. On peut décomposer les horaires d'ouverture en cinq catégories :

- * quatre jours de semaine "normaux" correspondant aux horaires d'ouverture 9h30 - 18h30
- * un jeudi plus long (chaque semaine)
- * trois samedis allégés par mois
- * un demi-samedi pendant l'été
- * un samedi plus long en hiver et pendant la période de l'Avent.

La société Beck a mis au point dès 1978 un modèle d'aménagement du temps de travail tenant compte des préoccupations de gestion, mais aussi, et surtout, des intérêts des salariés et de la clientèle.

Afin de mieux comprendre les objectifs visés par les horaires de travail individualisés (HTI) que nous étudierons plus en détail ci-après, il conviendrait d'abord d'expliquer rapidement les raisons de l'introduction de cette formule. Elles sont principalement au nombre de deux. Il s'agit d'une part, des résultats d'un sondage interne réalisé auprès des salariés et clients et, d'autre part, des résultats d'une analyse du profil de fréquentation de la clientèle.

D'un côté, le secteur de la mode se développe de plus en plus en fonction des acheteurs et moins des vendeurs. Pour nous, cette évolution se traduit concrètement par la nécessité de prendre davantage en compte les souhaits des clients. Ce constat nous a amenés à mieux adapter nos horaires de travail au profil de fréquentation. Du fait de l'emplacement central de notre magasin munichois, nous avons dû régler nos horaires en fonction de l'affluence croissante à certaines heures, notamment au moment du repas de midi, lorsque les boutiques de la vieille ville et les bureaux du centre-ville s'interrompent pour la pause déjeuner. Des effectifs réduits pendant la pause déjeuner seraient incompatibles avec notre volonté d'être une entreprise au service de ses clients.

D'un autre côté, le sondage réalisé auprès des salariés a révélé que pour la plupart d'entre eux, le capital "argent" n'était pas l'unique souci et que le capital "temps" comptait

également. Le dépouillement des questionnaires a montré que dans une ville offrant un large éventail de loisirs, un grand nombre de nos collaborateurs souhaitaient travailler moins afin de consacrer plus de temps à leurs obligations familiales. Le désir d'une combinaison plus satisfaisante des activités professionnelles et de la vie privée, également perçu comme un "changement des valeurs", est le second paramètre qui a motivé l'introduction de ces horaires de travail "à la carte".

2. MODE DE FONCTIONNEMENT DES HTI

L'objectif des HTI est d'adapter au mieux l'utilisation de la main-d'oeuvre au volume de travail. Il est inutile que les salariés travaillent beaucoup lorsque la charge de travail diminue, il est préférable qu'ils enregistrent un "débit d'heures", quitte à le "rembourser" ensuite, dès que la charge de travail augmente et nécessite qu'ils fassent des heures supplémentaires, c'est-à-dire qu'ils dépassent l'horaire journalier théorique. Ni les débits ni les crédits d'heures ne modifient la rémunération de base.

La répartition des heures de travail s'opère sur la base d'un programme de vente mensuel établi pour chaque département du magasin. Un calendrier plus précis des heures de présence hebdomadaires est ensuite élaboré. Une étude de la fréquentation annuelle, qui avait pris en compte chaque mètre carré de notre établissement et sa centaine de caisses enregistreuses, nous a permis d'avoir une idée très précise de l'affluence à prévoir pour chaque département, chaque étage et chaque jour de la semaine. Ces calculs ont pour but de parvenir à une adaptation optimale de la force de vente au nombre des clients. La part des effectifs mobilisés ne dépend toutefois pas seulement de considérations économiques et tient surtout compte des souhaits des salariés. Au terme d'une discussion avec son responsable de département chargé de l'aménagement du temps de travail, chaque salarié a la possibilité de moduler ses horaires hebdomadaires ou journaliers, en fonction de ses préférences.

La clef de voûte de notre modèle d'aménagement du temps de travail est la marge d'aménagement individuel des horaires initialement définis dans les contrats de travail. A l'extrémité inférieure de l'échelle des contrats définissant les horaires de travail, on trouve le contrat de 60 heures. A l'extrémité supérieure des contrats de temps partiel se trouve le contrat de 160 heures mensuelles. On trouve entre les deux tous les contrats intermédiaires, échelonnés par périodes de cinq heures. Notre entreprise ne fait aucune discrimination entre les salariés à temps plein et à temps partiel. Chacun bénéficie des mêmes avantages sociaux accordés par l'entreprise.

3. RÉPERCUSSIONS DE CES HTI

Nous présenterons les résultats de l'application de notre modèle d'aménagement du temps de travail sous la forme d'un bref récapitulatif.

3.1 Ralentissement de la rotation du personnel et recul des absences pour raison de santé

Les femmes constituent l'immense majorité du personnel de vente dans les grands magasins de textiles. Les mariages, les naissances, les déménagements ou autres motifs d'ordre privé expliquent l'importance relative de la rotation du personnel féminin dans cette branche. Depuis l'introduction des HTI, notre taux de rotation se situe nettement au-dessous de la moyenne de notre branche. On peut faire le même constat en ce qui concerne l'absentéisme pour raison de santé, qui s'est stabilisé à un niveau inférieur d'environ 25 % au niveau enregistré auparavant.

3.2 Suppression des périodes de congés non autorisées

L'introduction des HTI a permis la suppression des périodes de congés non autorisées qui jalonnaient habituellement l'année de travail dans notre branche. Il n'existe de plus de plages de congés interdites aux salariés, même pendant la haute saison. Ces derniers sont très satisfaits, ce qui explique en partie le ralentissement de la rotation et le recul des absences pour raison de santé évoqués au paragraphe précédent.

3.3 Candidatures spontanées

Notre modèle d'aménagement du temps de travail a attiré de nouveaux salariés. Voilà plus de huit ans que nous n'avons pas eu à passer de petites annonces pour recruter des vendeurs. Nos nouveaux collaborateurs se sont présentés d'eux-mêmes à l'entreprise et possèdent pour la plupart un niveau de formation supérieur. La qualité de l'argumentation de vente s'en trouve du même coup améliorée.

3.4 Augmentation du salaire horaire moyen

Les pertes de revenus subies par les salariés du fait de la réduction du temps de travail mensuel ont été largement compensées par l'allongement de la présence "effective" et de l'augmentation concomitante de la prime sur le chiffre d'affaires. La part de cette prime, qui représentait auparavant 17 % en moyenne du revenu global brut mensuel, correspond aujourd'hui à 20 % de ce même revenu.

3.5 Régularité du revenu

La séparation des valeurs argent et temps se traduit par le fait que le revenu mensuel est parfaitement prévisible. Les heures supplémentaires ou manquantes n'affectent en rien la rémunération de base. Les crédits ou les débits d'heures fonctionnent exactement comme des crédits ou des débits bancaires à la fin du mois. Le solde, créditeur ou débiteur, est simplement reporté sur le mois suivant.

3.6 Des effectifs adaptés au volume de clientèle

L'adaptation des effectifs au volume de clientèle repose sur le principe d'une nécessaire orientation clients de la politique commerciale d'une entreprise. Concrètement, cela signifie que le client est roi et qu'il convient donc d'ajuster notre stratégie en fonction de lui. Ce principe, quoique relativement abstrait, se traduit de la façon suivante dans la

modulation de nos effectifs : à l'ouverture du magasin, les effectifs restent réduits. Le taux de présence augmente ensuite proportionnellement à l'affluence de la clientèle, pour diminuer dans la soirée. Cette pratique permet de quasiment superposer la courbe d'affluence et la courbe de présence.

3.7 Des horaires plus humains et respectueux de la vie de famille

La souplesse de notre modèle d'aménagement du temps de travail contribue largement à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Les exemples suivants illustrent bien cet état de fait :

- * Les mères qui souhaitent passer au jardin d'enfants le matin réduisent de x heures leur temps de travail mensuel et commencent leur journée plus tard
- * Les femmes mariées désireuses de rentrer chez elles plus tôt pour dîner avec leur mari réduisent de x heures leur temps de travail défini contractuellement et finissent plus tôt le soir
- * Une femme, qui souhaite rendre visite une fois par semaine à sa mère malade, peut ne travailler que quatre jours au lieu de cinq par semaine
- * Les femmes qui veulent perfectionner leur formation et donc suivre des cours pour adultes peuvent transformer leur temps plein en temps partiel
- * Les femmes dont l'objectif est d'atteindre un niveau de revenu maximal peuvent, elles, travailler à temps plein.

On peut imaginer quantité d'autres aménagements qui font apparaître les raisons pour lesquelles un modèle d'horaires aussi souple, ne tenant même pas compte des horaires de base, est bien mieux adapté à la vie d'une majorité de la population active que des modèles plus rigides et moins élaborés.

3.8 Meilleure intégration des objectifs de l'entreprise

Un sondage, réalisé auprès du personnel un après l'introduction des HTI, a révélé que personne n'était prêt à renoncer au modèle des horaires modulables. La régularité des revenus, ainsi que l'augmentation du salaire horaire moyen, mais surtout la possibilité d'un plus grand épanouissement personnel, ont conduit chaque salarié à faire davantage siens les objectifs de son département, voire ceux de l'entreprise.

4. RÉSUMÉ

Quels liens peut-on actuellement établir entre le modèle d'aménagement du temps de travail évoqué plus haut et les évolutions socio-démographiques ? Il faut s'attendre dans l'avenir à une augmentation générale du pourcentage des travailleurs plus âgés et des femmes actives, mais aussi réfléchir à la nécessité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, dans un contexte d'allongement de la période de vie active. On s'interroge

donc sur les hypothèses d'aménagement du temps de travail qui permettent de satisfaire les exigences de tous ordres qui se font jour tout au long d'une carrière professionnelle.

Bien que notre modèle n'ait pas été élaboré sur la base des évolutions socio-démographiques mentionnées plus haut, nous pensons qu'il ouvre néanmoins des perspectives : on ne s'intéresse plus aux modèles de temps de travail simplistes et rigides, mais à des modèles souples et novateurs, qui prennent en compte tant la gestion de l'entreprise que les préférences des salariés, qui sont appelées à évoluer au fil de leur carrière professionnelle.

Notre modèle de HTI répond à ces deux exigences. Il ne se traduit ainsi pas seulement par une intégration des préoccupations strictement économiques, avec une orientation clients plus marquée, mais également par une contribution importante à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Nous estimons en outre que les salariées un peu plus âgées pourront profiter de leurs horaires modulés à la carte, ce qui les poussera probablement à rester dans notre structure, en tant que vendeuses qualifiées à la fois par leur expérience et leur fiabilité.

Ajoutons pour finir que l'image du marché du travail est perçue de façon très différente en fonction des observateurs. Peu importe donc le visage qu'il offrira dans l'avenir. Les formules d'aménagement du temps de travail novatrices telles que les HTI constituent un outil de marketing appliqué aux ressources humaines qui devraient nous aider à mieux gérer cet avenir.

ITALIE

CONTRATS DE SOLIDARITE FIAT ET ITALTEL

Un contrat de solidarité ("*contratto di solidarietà*") est un accord d'entreprise qui, dans le but d'éviter des licenciements collectifs pour mettre fin à des sureffectifs ou de permettre l'embauche de personnel nouveau, prévoit une réduction du temps de travail et des salaires pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. L'accord de sécurité d'emploi conclu en vue d'éviter une réduction des effectifs, considéré comme un accord "passif ou défensif", permet de recourir à la Cassa Integrazione Guadagni, qui indemnise à raison de 50% (75% par la loi n°236 de 1993) de la perte de salaire pendant une durée de 24 mois au maximum. Mais si l'objectif poursuivi est le recrutement de personnel, c'est-à-dire un accord "actif ou offensif" de création d'emploi, l'employeur perçoit une aide de l'Etat pour chaque travailleur embauché, et il lui est également permis de recruter nominalement (Loi n°863 de 1984). (European Employment and Industrial Relations Glossary : Italy, par Tiziano Treu, Londres, 1991).

En 1993, environ 45.000 travailleurs ont été concernés par des accords de sécurité d'emploi, qui ont permis d'éviter près de 20.000 suppressions d'emplois. Plusieurs accords d'entreprise importants conclus dans les premiers mois de 1994 et concernant surtout la restructuration de la production sont des exemples d'une utilisation "défensive" des contrats dits "de solidarité".

CONTRAT DE SOLIDARITE CHEZ FIAT

L'accord signé chez FIAT-Automobile en février 1994, obtenu avec une intervention active de la part du gouvernement, a été déterminé par les restructurations et la gestion de la crise de production.

Ci-dessous, les trois principaux éléments de l'accord, qui touche 16.600 des 100.000 salariés de FIAT en Italie :

- un vaste recours aux préretraites (6.600 travailleurs) et un financement spécial concernant 2.200 travailleurs couvrant la période précédant l'arrivée à l'âge de la retraite. 4.100 travailleurs seront au chômage technique pour de courtes périodes et/ou suivront des cours de formation professionnelle;
- l'introduction de "contrats de solidarité" (partage du travail et réduction de la durée du travail hebdomadaire) pour sauvegarder 3.400 emplois à temps plein (8.700 travailleurs concernés). La durée des contrats de solidarité ne peut pas dépasser 24 mois et les réductions individuelles du temps de travail se situent entre 30 et 80%;
- un engagement par le gouvernement et FIAT d'investir 450 milliards de liras dans le développement de nouvelles voitures non-polluantes.

CONTRAT DE SOLIDARITE CHEZ ITALTEL

Nous reproduisons des extraits de l'accord signé en février 1994 entre ITALTEL (une entreprise produisant des équipements de télécommunication et employant 14.583 salariés) et les fédérations de la métallurgie de la CGIL, de la CISL et de l'UIL.

Contrats de solidarité

Le recours aux contrats de solidarité commencera le 21 février 1994 et se terminera le 31 décembre 1995. Pour l'année en cours, l'objectif visé est d'arriver à résorber, *via* la réduction du temps de travail, quelque 2000 salariés excédentaires dans l'ensemble des sociétés d'Italtel.

A. *Champ d'application des contrats de solidarité*

Dans le but d'arriver à la solidarité la plus large possible parmi les travailleurs d'Italtel tout en limitant autant que possible l'impact sur les travailleurs individuels, les parties ont décidé que le critère fondamental pour l'application des contrats de solidarité sera l'extension application la plus large possible de la réduction prévue du temps de travail. Toutefois, la nécessité de sauvegarder les exigences fondamentales concernant le fonctionnement, l'efficacité et l'efficience des différents domaines d'activité, c'est-à-dire de la situation globale de compétitivité de l'entreprise, est restée prioritaire. Les travailleurs à temps partiel ne sont pas concernés par ces accords.

Dans les différents établissements et unités de production, les contrats de solidarité seront applicables à la production, aux structures générales et aux activités générales de soutien, y compris dans la recherche/développement et dans les services commerciaux.

Le maximum de travailleurs concernés par l'application des contrats de solidarité en vigueur à partir du 21 février 1994, ainsi que les niveaux de résorption des travailleurs excédentaires dans chacun des établissements et unités de production seront précisés dans une annexe spécifique.

B. *Réductions temps de travail*

Les réductions du temps de travail nécessaires pour résorber le personnel excédentaire mentionné plus haut porteront sur la durée du travail annuelle, en référence au niveau défini dans la convention collective nationale d'application (40 heures par semaine). La période d'application des contrats de solidarité va du 21 février au 31 décembre 1994 et pendant toute l'année 1995.

La durée du travail sera réduite *via* des journées complètes d'interruption de l'activité réparties sur la semaine et/ou concentrées sur plusieurs semaines d'interruption de l'activité.

Le niveau moyen de réduction du temps de travail établi pour 1994 a été calculé sur les 225 journées ouvrées (les samedis et dimanches étant exclus). Cette réduction représente 23% et s'établit comme suit :

Contrats de solidarité de type A : Réduction de la durée du travail de 57 jours de 8 heures
Contrats de solidarité de type B : Réduction du temps de travail de 28 jours de 8 heures

C Organisation

1. Flexibilité

Dans les cas où il est nécessaire, pour répondre à des besoins temporaires d'un accroissement de la main-d'oeuvre et dans les limites de la durée du travail conventionnelle, d'augmenter la durée du travail par rapport à la durée réduite définie dans le présent contrat, la direction en informera sept jours à l'avance les représentants syndicaux dans les unités de production concernées. Un examen conjoint de la situation se fera dans les cinq jours de cette communication.

Il a par ailleurs été convenu que si des salariés concernés par les termes des contrats de solidarité devaient être amenés occasionnellement à travailler au-delà des horaires prévus, ceux-ci auraient droit à des repos compensateurs endéans les trois mois qui suivent et, en tout état de cause, endéans la période couverte par le contrat lorsque ces prestations sont demandées durant les trois mois qui précèdent.

2. Mobilité interne

L'introduction des contrats de solidarité comportera des mesures de mobilité interne, en ce compris la formation, visant à assurer dans le domaine de travail concerné une relation correcte entre les compétences et la disponibilité des salariés et les besoins de qualité et d'efficacité de l'entreprise.

3. Formation

Les parties se réuniront le 18 février pour examiner, au niveau local, les programmes de formation et de reconversion préparés par l'entreprise en fonction des besoins de mobilité et autres exigences professionnelles mentionnées plus haut dans le cadre de l'application du présent accord.

D. Aspects normatifs

L'application des contrats de solidarité comprendra l'application proportionnelle de toutes les dispositions légales et contractuelles en relation avec les prestations effectives. L'entreprise versera aux travailleurs concernés les suppléments salariaux prévus par la loi.

E. Heures supplémentaires

Dans le but de réaliser les objectifs définis dans le présent accord, l'entreprise réaffirme son engagement de limiter le nombre total d'heures supplémentaires et se fixe comme objectif final pour l'année en cours de réduire de 20%, dans les domaines d'activité non couverts par les accords de solidarité, les heures supplémentaires accumulées fin 1993.

ESPAGNE

LE CONTRE-EXEMPLE DU GROUPE VOLKSWAGEN : l'entreprise SEAT de Barcelone

par Antonia Ramos Yuste

Lorsque le Groupe Volkswagen A.G. entreprit d'acquérir 100% des actions de Seat en 1985, c'est-à-dire en pleine reprise de l'économie espagnole, l'entreprise Seat employait quelque 30.000 personnes. Aujourd'hui, neuf ans plus tard, le personnel de Seat compte à peine 14.000 personnes subissant une restructuration qui pourrait bien servir de **contre-exemple** à la réglementation du marché du travail européen (et malheureusement, ce n'est pas le seul cas parmi les entreprises de l'Union européenne). Celui-ci est illustré par une suspension temporaire des contrats de travail de 4.600 emplois, une augmentation du temps de travail afin d'assurer la même ou une production supérieure et une forte modération salariale.

Durant les négociations d'acquisition de Seat, le groupe VW a profité amplement des facilités, aides et subventions publiques de l'époque, destinées à la restructuration industrielle, leur permettant ainsi de prendre possession de Seat, totalement assainie, sans pertes, ni travailleurs excédentaires. Ainsi, alors que VW devenait le plus grand consortium européen de l'automobile, plus de la moitié des travailleurs de l'entreprise Seat de Barcelone perdaient leur emploi.

La gestion de l'entreprise, responsabilité totale du groupe VW, s'est avérée mauvaise. En effet, après avoir tiré parti de la reprise économique de la seconde moitié des années 80 et, en particulier, du boom de la consommation en Espagne, la direction a été incapable d'adapter l'entreprise à la nouvelle situation et se trouve actuellement face à des pertes comptables considérables.

Dans la "res publica" (chose publique), lorsque quelqu'un se trompe, la société le lui fait payer très cher. Que dire si ce sont les syndicats qui se trompent! Mais si ce sont les employeurs, responsables de la gestion privée, qui commettent des erreurs, ils en font alors payer les travailleurs.

En automne 1993, la direction et seule la direction (n'oublions pas que chez Seat, il n'existe pas de cogestion) a présenté un plan d'assainissement en plusieurs points :

- Plan de restructuration de l'emploi touchant 4.600 travailleurs;
- Fermeture de l'usine de la Zona Franca de Barcelone en vue de concentrer la fabrication des voitures dans celle de Martorell;
- Plan ambitieux d'investissements financé par recours aux fonds publics;
- Réduction de 10% des salaires nominaux;
- Augmentation du temps de travail: 16 jours obligatoires par travailleur et par an et 16 autres sur base volontaire;

Les travailleurs, conscients du besoin de restructurer l'entreprise, ont proposé de négocier un plan similaire à celui que le Groupe avait négocié pour son entreprise de Wolfsburg, non seulement parce qu'ils étaient convaincus de la possibilité de maintenir les postes de travail au moyen de la réduction généralisée du temps de travail, mais aussi et surtout, parce qu'un des accords les plus importants, conclu par le comité d'entreprise européen du groupe VW, faisait justement mention de la nécessité de réduire progressivement le temps de travail dans les entreprises du Groupe et du refus de travailler durant les week-ends.

Le refus de la direction de VW A.G. de négocier en ces termes fut catégorique. Et sa position fut tellement dure que, même en plein milieu des négociations, la direction de Seat fut relevée de ses fonctions et une autre direction, plus en accord avec les objectifs du consortium pour son entreprise de Barcelone, fut mise en place.

Le dernier plan -pour le moment- de restructuration de Seat a fait l'objet de longues et difficiles négociations qui se sont terminées en octobre 1994 et ont abouti aux résultats suivants :

- Via une disposition administrative de décembre 1993, et par conséquent, sans l'accord des représentants des travailleurs et des travailleuses de Seat et avec l'opposition manifeste des syndicats, l'entreprise a obtenu la réduction, pour une période de trois ans, de 4.600 emplois. Cela signifie que la direction a le pouvoir de réduire, sans délai et sans coût, jusqu'à 35% des travailleurs, en fonction des besoins du programme opérationnel, appliquant ainsi dans une large mesure ce que Bernard Brunhes appelle *la flexibilité quantitative externe*¹.
- Bien que les travailleurs aient fait pression pour que l'usine de la Zona Franca ne soit pas fermée, il est clair que la direction a fait en sorte que ces installations soient inopérantes, la production principale se réalisant ainsi dans l'usine de Martorell. Selon le programme opérationnel, le seuil de production en vue de rétablir des profits a été fixé à 320.000 unités par an. Pour pouvoir réaliser cet objectif, les travailleurs se sont vus forcés d'augmenter leur temps de travail, en heures et en jours, car les installations de Martorell n'ont pas été prévues pour une telle capacité de production sur base du temps de travail en vigueur avant la restructuration et la réduction d'emplois approuvée par le gouvernement. Il est évident que la concentration de la fabrication dans une seule usine oblige les travailleurs à accepter la flexibilité fonctionnelle tous azimuts (transferts, passage de la main-d'oeuvre indirecte en main-d'oeuvre directe, etc.).
- Ainsi, la convention collective tri-annuelle, signée en octobre 1994, prévoit une augmentation du temps de travail de 80 heures par an, équivalente à 10 jours de 8 heures de travail. Elle stipule également la possibilité pour les travailleurs de prester 13 jours supplémentaires, avec l'accord de ceux-ci. Les jours de travail supplémentaires, sur une base volontaire ou non, devront être prestés pendant les week-

¹ Bernard Brunhes, La flexibilité de la main-d'oeuvre dans les entreprises: étude comparée de quatre pays européens, OCDE, 1989.

ends, vu que le reste du temps, les installations fonctionnent à plein rendement. En ce qui concerne les jours de travail supplémentaires, trois articles ont été ajoutés à la convention précédente (où le temps de travail est de 217 jours, équivalant à 1.736 heures annuelles). Dans ces articles, repris sous "Jours de travail supplémentaires", figurent les termes suivants :

Article 1

La direction pourra établir des équipes de travail les week-ends et jours fériés, sauf pendant les mois de juillet et d'août, afin d'effectuer la production principale, sans dépasser toutefois la production équivalant à 10 jours de travail complets ...

Article 2

(...) La direction pourra organiser des équipes de travail les week-ends et jours fériés en plus de celles prévues dans l'article 1, avec l'accord du travailleur, sans dépasser toutefois la production équivalant à 13 jours complets.

Article 3

Les heures prestées en plus du temps de travail individuel seront considérées à tous les niveaux comme heures normales.

C'est ce type de flexibilité, qui consiste à faire varier le temps de travail sans toucher aux effectifs, que l'auteur cité ci-dessus appelle *flexibilité quantitative interne*. Il est bon de faire remarquer qu'il manque un élément à cette dénomination, un adjectif qui permettrait de différencier le caractère totalement opposé que cette flexibilité a dans les usines du Groupe VW, en fonction de leur localisation: Barcelone ou Wolfsburg. En effet, dans l'usine de Wolfsburg, comme on peut le voir dans le document repris dans ce dossier², les résultats des négociations ont été très différents: maintien des postes de travail, semaine de quatre jours, compensations en formation...

- Dans la convention collective, bien que la modération salariale ait été acceptée, les salaires n'ont pas été réduits de manière drastique, comme cela avait été envisagé par la direction. Cependant, les salaires réels de 1994 perdront au moins un point par rapport au taux d'inflation.
- En dernier lieu, le Groupe VW a prévu d'investir 170.000 millions de pesetas pour Seat durant les prochaines années. L'administration centrale, d'habitude peu disposée à ouvrir ses caisses, s'est engagée à financer 35.000 millions de pesetas de ce plan d'investissements.

La direction du Groupe menace de mettre de nouveau en oeuvre un autre plan de restructuration de l'emploi en vue d'adapter le travail au caractère saisonnier de la production. Il faut espérer qu'il s'agisse uniquement d'une menace; il est difficilement imaginable que les travailleurs des pays périphériques de l'Union européenne doivent payer un prix aussi élevé pour que le Marché unique de l'automobile se consolide.

² Voir "Modèle de temps de travail chez Volkswagen AG".

III. PRESENTATION D'ETUDES

"TIMES ARE CHANGING:WORKING TIME IN 14 INDUSTRIALISED COUNTRIES"

Edité par G. Bosch, P. Dawkins et F. Michon, et publié en 1994 par l'Institut international d'Etudes sociales (Genève) - ISBN 92-9014-526-9

Cet ouvrage est le fruit de trois conférences organisées entre 1985 et 1990 par l'ISWT (International Symposium on Working Time), au cours desquelles des participants de 14 nationalités ont présenté des exposés parallèles sur la situation de leurs pays respectifs. Les 14 chapitres nationaux (couvrant l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la République fédérale d'Allemagne, la France, la Hongrie, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, la Suède, le Royaume-Uni, les Etats-Unis d'Amérique et l'ex-URSS) sont axés sur la durée, la structure, la réduction et la "flexibilisation" du temps de travail. L'ouvrage contient également une synthèse dans laquelle les auteurs étudient les similitudes et les différences entre ces pays dans la perspective des quatre composantes du temps de travail considérées, et analysent les facteurs qui les sous-tendent.

Cette analyse porte essentiellement sur l'influence que peuvent avoir des systèmes différents de relations industrielles, ainsi que sur l'impact des forces macroéconomiques. Les auteurs constatent un débat plus poussé sur la flexibilité dans les pays où les systèmes de relations industrielles sont davantage centralisés, alors que ce débat est pratiquement absent dans les pays où ces systèmes sont décentralisés, et connaissent la flexibilité inhérente à la fixation du temps de travail à l'échelon de l'entreprise.

Trois influences majeures sont décrites au plan macroéconomique. Premièrement, la demande accrue de loisirs par suite de la croissance économique et de la hausse du niveau de vie. Deuxièmement, en période de chômage élevé, et plus particulièrement là où les syndicats sont puissants, la revendication par les organisations syndicales d'une réduction du temps de travail en tant que forme de "partage du travail". Et, troisièmement, une priorité à la flexibilisation au lieu (ou en plus) de la réduction du temps de travail dans les pays où le débat macroéconomique a été axé sur les problèmes de compétitivité et de balance des paiements.

Les auteurs attirent également l'attention sur l'importance de la diversité des traditions culturelles, et concluent en insistant sur la nécessité de poursuivre l'étude de l'incidence que peuvent avoir des politiques différentes en matière fiscale et de protection sociale sur le temps de travail, ainsi que sur le rôle clé de celui-ci dans l'étude de la structure des marchés de l'emploi.

Etude de l'OCDE sur l'emploi: données et explications
Volume II : Possibilités d'adaptation des marchés du travail
OCDE 1994

Ce second volume de l'étude approfondie de l'OCDE sur l'emploi couvre à la fois les "systèmes de pré-retraite" et "la réduction du temps de travail et le travail à temps partiel" dans un chapitre consacré à l'adaptation de la main-d'oeuvre et à des politiques dynamiques sur le marché de l'emploi.

La section relative à la **retraite anticipée** situe clairement le débat dans le contexte de stratégies visant à réduire l'offre de main-d'oeuvre. Elle analyse les tendances du marché de l'emploi pour les travailleurs plus âgés dans les pays de l'OCDE avant d'examiner les facteurs à l'origine de leur retrait massif de ce marché dans plusieurs pays. Le document exprime ensuite certaines préoccupations quant aux actions délibérément orientées vers le départ précoce des travailleurs par des "mesures d'incitation biaisées", et conclut par la mise en évidence de certaines options stratégiques qui "contribuent à contrer la tendance à la pré-retraite".

Les deux grandes préoccupations exprimées à propos des actions en faveur de la retraite anticipée sont leur incidence négative sur le financement des systèmes de sécurité sociale, d'une part, et la crainte de perdre les compétences et l'expérience professionnelle acquises tout au long d'une vie professionnelle, d'autre part. Dans ses conclusions, le document établit une distinction entre les systèmes prévoient une flexibilité quant à l'âge de la retraite et qui sont neutres du point de vue actuariel, et les systèmes dotés d'incitations financières non neutres en faveur de la pré-retraite. Ces derniers sont condamnés pour avoir "incontestablement réduit l'offre de main-d'oeuvre au prix d'un accroissement des dépenses publiques".

La section consacrée à la **réduction du temps de travail** et au **travail à temps partiel** aborde toute une série d'aspects du débat sur le temps de travail. Partant d'une discussion sur le choix entre les revenus et les loisirs, le document analyse les tendances du temps de travail annuel dans plusieurs pays de l'OCDE au cours des trente dernières années; il examine certains facteurs qui déterminent l'orientation vers un temps de travail moins important et plus flexible (augmentation de la productivité, réglementation du travail, attitude des syndicats et des travailleurs, et comportements et stratégies des employeurs); il passe en revue quelques études empiriques relatives à l'incidence de la réduction du temps de travail sur l'emploi; et il évalue l'impact sur la création d'emplois de diverses mesures portant sur le temps de travail.

Les initiatives évaluées dans le cadre de ces études de cas sont les suivantes: l'expérience française de 1982; l'expérience belge de 1983-86; l'expérience de l'industrie métallurgique allemande des dix dernières années; et l'expérience de l'industrie de la construction métallique au Royaume-Uni. Les résultats de ces expériences d'emploi sont considérés comme globalement limités.

Le chapitre conclut qu'il convient, étant donné les nombreux obstacles à surmonter pour créer des emplois durables, d'éviter les mesures à caractère général telles que des réductions du temps de travail instaurées par la législation ou des accords centraux. Les modalités en la matière doivent être négociées à un échelon décentralisé, et l'action de l'Etat doit s'attacher à lever les contraintes qui pèsent sur la flexibilité. Cette approche doit notamment prévoir des travailleurs à temps partiel "ayant un lien permanent avec le marché du travail" avec des droits et avantages proportionnels à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein.

L'EMPLOI EN EUROPE EN 1994
Rapport de la Commission européenne, DG. V.

Comme dit M. Flynn dans son introduction, "Le présent rapport ne se limite pas à une description de l'évolution récente et les perspectives futures probables de l'emploi. Il comprend des chapitres qui approfondissent des questions sur lesquelles nous avons concentré notre attention au cours des derniers mois: l'amélioration de la qualité et de la compétitivité de notre main-d'oeuvre, un fonctionnement plus performant des nos marchés du travail, l'offre de meilleures possibilités à ceux qui se trouvent au bas de l'échelle sur le marché du travail, la mise à jour des secteurs d'où peuvent provenir les nouveaux emplois".

Ces domaines, esquissés déjà dans le Livre Blanc de la Commission sur la Croissance, la Compétitivité et l'Emploi et qui ont reçu l'aval du Conseil européen (Bruxelles, décembre 1993 et Corfou, juin 1994), définissent les thèmes du présent rapport sur l'emploi de 1994.

Le rapport est composé de deux parties. Dans la première partie se décrit toute la dimension du problème de l'emploi auquel sont confrontés les pays de la Communauté. Une présentation des grandes évolutions récentes de l'emploi et du chômage et des perspectives qui se dessinent pour les années 1994 et 1995 précède l'examen des causes pour lesquelles l'emploi, rapporté à la population en âge de travailler, est plus faible dans la Communauté qu'ailleurs (chapitre 1), ainsi que celles qui font que la population active pourrait augmenter dans les prochaines années grâce, d'une part, au fait que les femmes continueront à alimenter l'augmentation de la population active, et d'autre part, que la diminution du taux d'activité masculine paraît toucher à sa fin (chapitre 2).

Par ailleurs, la première partie compare l'allure que prend la relation à long terme entre la croissance de la production et celle de l'emploi dans la Communauté à celle qui existe dans les autres pays (chapitre 3). L'analyse comparative de la croissance tendancielle de la productivité offre une base permettant d'évaluer les chances pour que la croissance s'accompagne à l'avenir d'une plus forte création d'emplois.

La deuxième partie du rapport sur l'emploi en Europe, intitulé "Le suivi du Livre Blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi: analyse en profondeur de quelques domaines clés pour agir sur le marché du travail", présente des informations de base concrètes et des analyses sur les thèmes suivants :

- La flexibilité du marché du travail, avec un examen de la mobilité sectorielle de la main-d'oeuvre dans le chapitre 4. Ce chapitre se concentre sur les points suivants :
 - . le processus de création et de destruction d'emplois;
 - . les flux d'entrée dans l'emploi et de sortie de l'emploi;
 - . l'ampleur de la mobilité de la main-d'oeuvre entre secteurs d'activité;
 - . le taux global de rotation de la main-d'oeuvre.

- Le réagencement du temps de travail à l'intérieur de l'entreprise, avec un examen des évolutions de la durée du travail dans le chapitre 5. La première partie de ce chapitre aborde les changements intervenus dans le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par semaine en cours des dix dernières années. Plus précisément, elle se concentre sur deux points: les changements qui se sont produits dans la durée hebdomadaire du travail attachée aux emplois à plein temps dans la Communauté entre 1983 et 1992 et la croissance du travail à temps partiel durant cette période. La deuxième partie examine l'importance du travail pendant le week-end et du travail de nuit, ainsi que les différences de situation observées dans la Communauté.
- Des réductions ciblées dans les coûts de main-d'oeuvre indirects, avec une analyse de l'importance des cotisations patronales et de l'écart entre les coûts de main-d'oeuvre et les salaires nets reçus par les employés dans le chapitre 6. Ce chapitre inclut également à la fin un sous-titre sur les "Basses rémunérations et pauvreté".
- Une meilleure utilisation des fonds publics consacrés à la lutte contre le chômage, avec un examen du changement de nature du problème que les mesures relatives au marché du travail doivent résoudre et de l'ampleur ainsi que de la répartition des fonds dans le chapitre 7. Ce chapitre commence par analyser la nature du problème du chômage dans les différentes régions de la Communauté. Les deux grandes caractéristiques des années 1980, de ce point de vue, ont été, premièrement, l'importance du nombre des jeunes touchés. En 1985, bien plus de 40% de l'ensemble de la population sans emploi avaient moins de 25 ans, alors que cette catégorie ne représentait que 20% environ de la population active. La deuxième caractéristique a été l'importance du chômage de longue durée. En 1985, la moitié des chômeurs étaient sans emploi depuis un an ou plus.
- Le développement d'emplois liés à de nouveaux besoins, avec un examen des nouveaux domaines de croissance de l'emploi dans le chapitre 8. Ce chapitre présente les points suivants :
 - . le volume de l'emploi dans les différentes activités à l'intérieur de l'ensemble de la Communauté;
 - . les principaux domaines de croissance de l'emploi au cours des dernières années dans la Communauté;
 - . la mesure dans laquelle les différences structurelles dans l'emploi persistent entre Etats membres, où s'atténuent et convergent, à mesure que la Communauté devient plus intégrée;
 - . la question de savoir si la croissance de l'emploi dans les différents secteurs subit l'influence des changements qui se produisent dans le climat économique, ou si les mêmes tendances persistent les bonnes et mauvaises années;
 - . la question de savoir si le déplacement, proclamé partout, de la demande d'emplois peu qualifiés vers des emplois très qualifiés se produit réellement;
 - . la question de savoir s'il existe une différence marquée entre les activités qu'exercent les hommes et les femmes.

Dans le "Résumé et conclusions", il est spécifié que "comme les années précédentes, l'approche adoptée est délibérément quantitative. Même si à bien des égards, certains domaines ne se prêtent pas aisément au type d'analyse quantitative qui caractérise le rapport sur l'emploi en Europe. Dans de nombreux cas, notamment en ce qui concerne la flexibilité du marché du travail, la définition même des notions devant faire l'objet d'une mesure et d'un suivi se heurte à des difficultés.

Pour terminer, on peut dire que le Rapport sur l'emploi en Europe constitue une source précieuse d'informations pour le mouvement syndical. En effet, non seulement il fournit des outils permettant d'évaluer les problèmes du marché du travail dans les pays de la Communauté mais aussi des informations indispensables permettant de mesurer le degré de convergence/divergence de la dimension sociale de l'Union européenne.

RESUME

- 1.1. Dès qu'il fut clair que la récession apparue en Europe au milieu des années 70 serait profonde et durable, certains responsables politiques se sont intéressés à une **redistribution du travail de manière à arriver à réduire le chômage involontaire, c'est-à-dire dans une perspective de partage du travail**. Ce n'était guère nouveau, puisque des préoccupations similaires dans les années 30 avaient amené le Front populaire en France à imposer d'un seul coup la semaine de 40 heures, sans succès par rapport à l'objectif poursuivi.

Au cours des récentes années, un nombre de gouvernements européens ont adopté des mesures destinées à promouvoir le partage du travail. Plusieurs études ont analysé l'impact de ces mesures et l'impression générale est celle d'une efficacité limitée en ce qui concerne la baisse du chômage. Selon certains experts, ces mesures seraient même contre-productives.

Le présent document présente une évaluation des expériences récentes ainsi qu'un aperçu des perspectives de partage du travail à la lumière de l'analyse micro-économique moderne des contrats de travail. Alors que la première partie du document est consacrée à quelques considérations théoriques, la seconde partie porte sur les expériences déjà réalisées.

- 1.2. Le document constate pour commencer (section 2) que la plupart des gens attachent une valeur positive au fait d'avoir un emploi "régulier" (par opposition à un emploi "occasionnel", ou à pas d'emploi du tout). Les heures et les efforts prestés dans le cadre d'un emploi régulier répondent aux normes néoclassiques. Il existe d'importantes variations entre individus, ainsi que pour les individus sur une période donnée, en ce qui concerne la valeur d'un emploi et le nombre d'heures. Du point de vue des entreprises, ce sont les emplois "réguliers" qui ont la préférence. Mais de tels emplois impliquent des coûts fixes à l'embauche (sélection, formation, engagements à long terme). De même, des emplois de ce type requièrent des postes de travail bien définis, ainsi qu'une garantie en ce qui concerne tant les besoins en personnel que la demande des produits. De sorte que l'offre d'emplois permanents est peu élastique par rapport aux coûts à court terme.

La section 3 considère qu'il peut exister des déséquilibres en ce qui concerne les besoins d'emplois réguliers, que ces déséquilibres peuvent quelquefois devenir importants et qu'ils ont tendance à s'accroître. Dans de telles situations - et la situation actuelle en est un parfait exemple - ces déséquilibres peuvent mettre longtemps à se résorber. Il serait dès lors à la fois peu souhaitable et peu réaliste de compter sur la seule flexibilité des salaires pour améliorer la situation du marché du travail à court terme.

La théorie des "contrats de travail implicites" analyse et explique les raisons pour lesquelles les salaires des travailleurs permanents restent relativement stables en période de ralentissement de la demande de main-d'oeuvre. Les ajustements quantitatifs se produisent de préférence sous la forme de chômage partiel ou de licenciement temporaire, formule qui combine la rétention de la main-d'oeuvre par les firmes avec un certain partage du travail parmi les salariés sous contrat. De nouveaux arrivants sur le marché du travail sont toutefois exclus de ces mécanismes. Il n'existe aucune formule permettant une répartition efficace entre les travailleurs sous contrat et les nouveaux arrivants. En outre, pour que des contrats de travail existants soient efficaces, un certain degré de rigidité pour les salaires des nouveaux contrats est également nécessaire. Les coûts fixes liés aux nouvelles embauches, associés aux rigidités inhérentes à l'organisation du travail constituent des obstacles à un partage du travail, sous forme d'emplois à temps partiel, parmi les nouveaux arrivants. Il en résulte une répartition inefficace de emplois permanents, dont sont exclus un grand nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail (en particulier les jeunes). Des mesures spéciales sont nécessaires pour corriger cette situation (section 4).

Les possibilités d'intervention comprennent des mesures spéciales basées sur trois considérations (section 5). Il s'agit en premier lieu des externalités, les allocations de chômage étant la plus significative. Coûteuse pour la société, elle ne l'est pas pour les agents individuels. En second lieu, l'existence de dispositions légales complexes, qui peuvent faciliter ou non le partage du travail. Et, enfin, en troisième lieu, il faut citer les aspects "biens collectifs" en relation avec l'organisation du temps de travail, sur lesquels les pouvoirs publics ont la possibilité d'intervenir.

La deuxième partie du document, consacrée à une sélection d'exemples d'origine variée, est articulée selon trois thèmes :

1. L'échange d'emplois, c'est-à-dire le remplacement d'un travailleur sous contrat par un nouveau venu. La façon de procéder la plus répandue est celle du départ (volontaire) à la retraite anticipée avec remplacement obligatoire. Des mesures de ce type ont été introduites dans plusieurs pays et ont consisté à retirer un grand nombre de travailleurs de la population active. Bien que l'on ne dispose pas de données suffisantes en ce qui concerne les nouvelles embauches, les chiffres qui sont disponibles révèlent que cette approche est positive en termes d'emploi uniquement lorsque le remplacement est obligatoire. Pour pouvoir quantifier valablement les perspectives de création d'emploi de ce type d'échange, des recherches plus détaillées sont nécessaires tant pour ce qui est du nombre d'emplois que de la hauteur des coûts.

2. Le partage des emplois, ce qui peut se faire

- a) soit en remplaçant un travailleur sous contrat par un nouveau venu à temps partiel (en général à mi-temps). Des mesures dans ce sens ont été introduites dans certains pays, mais avec des résultats peu significatifs. Certaines études laissent néanmoins entendre que des systèmes de retraite progressive présentent un potentiel réel de création d'emplois;
- b) soit en embauchant les nouveaux venus à temps partiel, de sorte que chaque poste est pourvu par deux personnes au moins. Cette formule est en principe plus facile puisqu'aucun travailleur sous contrat n'est impliqué. Certains pays ont adopté des mesures destinées à faciliter l'embauche à temps partiel et les pays du Benelux ont introduit la possibilité d'embaucher des fonctionnaires à 80% du temps de travail. Rien n'indique une augmentation du temps partiel chez les hommes, alors que pour les femmes la croissance est la plus forte dans les pays ayant un retard dans ce domaine et traduit davantage une prise en compte des préférences des travailleurs qu'une évolution cyclique. L'un des difficultés du partage des emplois semble due à certaines rigidités d'organisation des horaires de travail, qui empêchent la retraite progressive à mi-temps ou les contrat de travail à 75/80%. Il s'agit cependant du domaine où des formules novatrices pourraient offrir le plus de possibilités. Nous donnons en annexe des informations supplémentaires sur le travail à temps partiel en Europe.

3. L'échange de la durée pour l'emploi, c'est-à-dire la réduction du temps de travail hebdomadaire ou annuel des travailleurs sous contrat pour créer de nouveaux emplois. Cette formule, la plus controversée, est difficile, d'une part parce qu'elle implique surtout les travailleurs sous contrat et, d'autre part, parce que de telles mesures perturbent l'organisation du travail. Mais le point essentiel est que les firmes qui conservent leurs effectifs n'embaucheront pas de personnel supplémentaire en réponse à des réductions du temps de travail et que celles qui sont en expansion s'opposeront à de telles réductions. L'élasticité de l'emploi à court terme en relation avec les horaires de travail est probablement très faible et nous avons très peu d'informations en ce qui concerne l'élasticité à long terme. Hormis certaines situations particulières (comme par exemple le fonctionnement en continu avec plusieurs équipes), l'on ne dispose pas de données indiquant des perspectives prometteuses pour ce type de formule.

- 1.3. Le résumé ci-dessus indique que le présent document porte sur un large éventail de sujets. Les aspects ayant déjà été étudiés dans des documents accessibles (comme la théorie des contrats implicites) seront traités de manière sommaire. Il ne s'agit pas ici d'un document sur les politiques de l'emploi en général, mais sur le thème du partage du travail. Il n'aborde donc pas la question du *trade-off* entre le partage du travail et d'autres mesures, ou entre l'emploi et d'autres objectifs (comme la stabilité des prix). Ce n'est pas là minimiser ces questions. Mais le thème prioritaire examiné dans ce document est la question de la création d'emplois *via* des mesures de gestion de l'offre et de la demande d'emplois.
-

MÉTAMORPHOSES DU TRAVAIL. QUÊTE DU SENS.

André Gorz

Il s'agit d'un essai qui tente de comprendre pourquoi la raison économique a pu imposer sa loi; provoquer le divorce du travail et de la vie, de la production et des besoins, de l'économie et de la société. Pourquoi elle est en train de radicalement désintégrer celle-ci; pourquoi nombre d'activités ne peuvent être transformées en travail rémunéré et en emploi sans être dénaturées dans leur sens par cette transformation.

Selon l'auteur :

Ce que les post-modernes prennent pour la fin de la modernité et la crise de la raison, est en réalité la crise d'un "credo" irrationnel qu'une rationalisation sélective a soustrait à l'examen argumenté et à la critique: la croyance quasi-religieuse que "plus vaut plus", que toute activité -y compris la maternité, la culture, le loisir- est justiciable d'une évaluation économique et peut être régulée par l'argent.

Cet essai tient donc à la fois de l'histoire et de la sociologie du travail, de la philosophie morale et existentielle, de la critique sociale et économique; finalement et accessoirement de la tentative de redéfinir la vision directrice et les tâches essentielles d'une gauche qui ne rougirait pas de renouer avec sa vocation originelle: celle de remettre la raison économique à sa place subalterne, au service d'une société poursuivant l'émancipation et le libre épanouissement des personnes.

L'auteur a effectué un résumé de cette oeuvre originale, riche et complexe, qu'il a intitulé "Résumé à l'intention des syndicalistes et autres militants de gauche" et qui se trouve en annexe de cette même oeuvre.

"Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique", par André Gorz, Edition Galilée, 1988, 304 pp.

IV.

BIBLIOGRAPHY

BIBLIOGRAPHIE

AUSGEWÄHLTE LITERATUR

Ce document préparé par le Centre de Documentation de l'ISE contient des références sélectionnées dans la base de données bibliographiques de l'ISE (BISE).

Les références, publiées depuis 1993, sont présentées dans l'ordre systématique (facettes) du Thésaurus du BIT.

* * * *

This document prepared by the ETUI Documentation Centre contains selected references from the ETUI bibliographic data base (BISE).

The references, published since 1993, are listed by subject areas (facets) according to the ILO Thesaurus.

* * * *

Das vorliegende, vom Dokumentationszentrum des EGI vorbereitete Dokument enthält einen Auszug aus der bibliographischen Datenbank des EGI (BISE).

Die darin enthaltenen Angaben zu Veröffentlichungen ab 1993 sind dem ILO-Thesaurus entsprechend nach Sachgebieten (Facetten) angeordnet.

13.01.1 - Labour economics

0001

ILO

'WORLD LABOUR REPORT 1994.'

(WORLD LABOUR REPORT, 7)

Geneva, 1994. 113 p. bibliogr.

ISBN: 92-2-108009-9

EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ SOCIAL SERVICE/ WORKING LIFE/
FAMILY/ EMPLOYERS ORGANIZATION/ MEDICAL CARE/ DEVELOPING COUNTRY/
WORK ENVIRONMENT/ CHEMICALS/ WESTERN EUROPE/ EASTERN EUROPE/ LATIN
AMERICA/ AFRICA/ ASIA/ INTERNATIONAL - STATISTICAL TABLE

8372

13.01.2 - Labour market

0002

BIAGI M

'RECESSION AND THE LABOUR MARKET: TRAINING FOR FLEXIBILITY. THE
ITALIAN CASE IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE.'

THE INTERNATIONAL JOURNAL OF COMPARATIVE LABOUR LAW AND INDUSTRIAL
RELATIONS. Leicester

9(2), SUMMER 1993, 115-129

LABOUR MARKET/ VOCATIONAL TRAINING/ LABOUR MARKET FLEXIBILITY/ LABOUR
RELATIONS/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ EC DIRECTIVE/ ITALY

7442

0003

CAMPBELL D

'FOREIGN INVESTMENT, LABOUR IMMOBILITY AND QUALITY OF EMPLOYMENT.'

INTERNATIONAL LABOUR REVIEW. Geneva

133(2), 1994, 185-204

FOREIGN INVESTMENT/ ECONOMIC INTEGRATION/ LABOUR POLICY/ LABOUR
MARKET/ EMPLOYMENT/ QUALITY OF WORKING LIFE/ MULTINATIONAL ENTERPRISE/
PRODUCTION/ LABOUR MARKET SEGMENTATION/ INTERNATIONAL DIVISION OF
LABOUR/ INTERNATIONAL - BIBLIOGRAPHY

8679

0004

HUNTER L, MCGREGOR A, MACINNES J, SPROULL A

'THE 'FLEXIBLE FIRM': STRATEGY AND SEGMENTATION.'

BRITISH JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS. London

31(3), SEP 1993, 383-407

LABOUR MARKET FLEXIBILITY/ LABOUR MARKET SEGMENTATION/ ATYPICAL
EMPLOYMENT/ WOMAN WORKER/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ UK - BIBLIOGRAPHY

7652

13.01.3 - Employment

0005

'ATYPICAL WORKING PATTERNS ACROSS THE EC.'

IDS. EUROPEAN REPORT. London

(382), OCT 1993, 17-20

ATYPICAL EMPLOYMENT/ PART TIME EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/
LEGAL ASPECT/ EC - COMPARATIVE STUDY/ STATISTICAL TABLE

7784

- 0006
 BERTHONNEAU L
 'SALARIES ATYPIQUES ET NEGOCIATION COLLECTIVE: L'EXEMPLE DU TRAVAIL
 TEMPORAIRE.'
 DROIT SOCIAL. Paris
 (4), APR 1993, 323-332
 ATYPICAL EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ COLLECTIVE BARGAINING/
 FRANCE 7020
- 0007
 COATES K, BROWN MB
 'A EUROPEAN RECOVERY PROGRAMME. RESTORING FULL EMPLOYMENT.'
 Nottingham, Spokesman, 1993. 135 p.
 ISBN: 0-85124-549-8
 FULL EMPLOYMENT/ ECONOMIC RECOVERY/ EMPLOYMENT CREATION/ HOURS OF
 WORK/ EMPLOYMENT POLICY/ EC 7630
- 0008
 'COMMISSARIAT AU PLAN "CHOISIR L'EMPLOI: SEPT PISTES": RAPPORT
 BRUNHES.'
 ESPACE SOCIAL EUROPEEN. Paris
 (187), JAN 1993, 21-26
 EMPLOYMENT POLICY/ GOVERNMENT POLICY/ LABOUR COST/ COMPETITIVENESS/
 REDUCED HOURS OF WORK/ FRANCE 6787
- 0009
 DEDERICH S, KÖHLER E
 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
 CONDITIONS
 'PART-TIME IN THE EUROPEAN COMMUNITY: THE ECONOMIC AND SOCIAL
 DIMENSION.'
 (THE INFORMATION BOOKLET SERIES, 18)
 Luxembourg, 1993. 61 p.
 ISBN: 92-826-5576-8
 PART TIME EMPLOYMENT/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ HOURS OF WORK/ SOCIAL
 IMPLICATION/ ECONOMIC IMPLICATION/ EC COUNTRY 7054
- 0010
 DELSEN L
 'ATYPICAL EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS IN THE NETHERLANDS.'
 ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY: AN INTERNATIONAL JOURNAL. London
 14(4), NOV 1993, 589-602
 ATYPICAL EMPLOYMENT/ LABOUR RELATIONS/ MANAGEMENT ATTITUDE/ TRADE
 UNION ATTITUDE/ GOVERNMENT ATTITUDE/ NETHERLANDS - BIBLIOGRAPHY 7924
- 0011
 EUROPEAN COMMUNITIES. COMMISSION
 'A CONFERENCE TO EXPLORE THE EVOLUTION OF INDUSTRY AND SERVICES AND
 ITS EMPLOYMENT IMPACT.'
 (SYSDEN PAPERS, 9)
 Brussels, 1993. 162 p.
 EMPLOYMENT/ INDUSTRY/ SERVICE SECTOR/ INTERNATIONAL DIVISION OF
 LABOUR/ HOURS OF WORK/ HUMAN RESOURCES MANAGEMENT/ REGIONAL POLICY/
 EC - STATISTICAL TABLE 8448
- 0012
 FERRAT D, LEMAITRE F, POPOVICI A
 'COMMENT NE PAS LICENCIER?'
 LIAISONS SOCIALES. Paris
 (77), MAR 1993, 38-54
 UNEMPLOYMENT/ EMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ HOURS OF WORK/ REDUCED
 HOURS OF WORK/ EARLY RETIREMENT/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ FRANCE 6777

- 0013
'FRANCE. EMERGENCY EMPLOYMENT MEASURES.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (235), AUG 1993, 19-22
 EMPLOYMENT POLICY/ LABOUR MARKET/ HOURS OF WORK/ LABOUR CONTRACT/
 FRANCE 7488
- 0014
'GERMANY. GOVERNMENT LAUNCHES PART-TIME WORK INITIATIVE.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (247), AUG 1994, 21-22
 PART TIME EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ TRADE UNION ATTITUDE/
 MANAGEMENT ATTITUDE/ GOVERNMENT ATTITUDE/ GERMANY 8825
- 0015
 HENGUELLE V
**'LES EMPLOIS SUR CONTRAT A DUREE DETERMINEE: UN MODE D'ACCES A
 L'EMPLOI STABLE?'**
TRAVAIL ET EMPLOI. Paris
 (58), 1994, 77-93
 ATYPICAL EMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ FRANCE
 - BIBLIOGRAPHY/ STATISTICAL TABLE 8236
- 0016
 HOANG-NGOC L, LEFRESNE F
**'LES REGLES D'UTILISATION DU TEMPS PARTIEL DANS LES REGIMES
 D'ACCUMULATION FRANCAIS ET BRITANNIQUE.'**
REVUE DE L'IRES. Paris
 (14), WINTER 1994, 145-172
 PART TIME EMPLOYMENT/ MACROECONOMICS/ LABOUR RELATIONS/ WORKERS
 RIGHTS/ COLLECTIVE BARGAINING/ PART TIME WORKER/ FRANCE/ UK -
 BIBLIOGRAPHY 8749
- 0017
 IFBWW
**'L'EMPLOI NON PERMANENT - LE POINT DE VUE DE LA FITBB. PROTEGER
 TOUTES LES FORMES D'EMPLOI.'**
 Genève, 1993. 26 p. bibliogr.
 CONSTRUCTION INDUSTRY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ TRADE UNION ATTITUDE 7345
- 0018
'LUXEMBOURG - NEW LAW ON PART-TIME WORKING.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (232), MAY 1993, 31-32
 ATYPICAL EMPLOYMENT/ PRIVATE SECTOR/ LABOUR LAW/ LUXEMBOURG 7005
- 0019
 MEULDERS D, PLASMAN O, PLASMAN R
'ATYPICAL EMPLOYMENT IN THE EC.'
 Aldershot, Dartmouth, 1994. XX, 256 p. bibliogr.
 ISBN: 1-85521-426-1
 ATYPICAL EMPLOYMENT/ PART TIME EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/
 SEASONAL EMPLOYMENT/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ SELF
 EMPLOYED/ WORK AT HOME/ EMPLOYMENT CREATION/ EC COUNTRY - STATISTICAL
 TABLE 8596
- 0020
 MEULDERS D, PLASMAN R
'PART-TIME WORK IN THE EEC COUNTRIES: EVOLUTION DURING THE 1980s.'
LABOUR. REVIEW OF LABOUR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS. Roma
 7(3), AUTUMN 1993, 49-71
 PART TIME EMPLOYMENT/ PART TIME/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF
 WORK/ EC COUNTRY - BIBLIOGRAPHY/ STATISTICAL TABLE 8331

- 0021
MICHON F, RAMAUX C
'TEMPORARY EMPLOYMENT IN FRANCE: A DECADE STATEMENT.'
LABOUR. REVIEW OF LABOUR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS. Roma
7(3), AUTUMN 1993, 93-116
ATYPICAL EMPLOYMENT/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ FRANCE - BIBLIOGRAPHY/
STATISTICAL TABLE 8417
- 0022
MOURIKI A
WARWICK. UNIVERSITY. SCHOOL OF INDUSTRIAL AND BUSINESS STUDIES
'FLEXIBLE WORKING: TOWARDS FURTHER DEGRADATION OF WORK, OR ESCAPING
FROM STEREOTYPES.'
(WARWICK PAPERS IN INDUSTRIAL RELATIONS, 49)
Coventry, 1994. 22 p., bibliogr.
PART TIME EMPLOYMENT/ LABOUR POLICY/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR
RELATIONS/ WOMAN WORKER/ TAX SYSTEM/ LABOUR LAW/ COLLECTIVE
BARGAINING/ FRANCE/ UK 8716
- 0023
'NEGOTIATING FOR PART-TIME WORKERS.'
BARGAINING REPORT. London
(135), JAN 1994, 15
PART TIME EMPLOYMENT/ COLLECTIVE BARGAINING/ FRINGE BENEFIT/ OVERTIME/
WAGE POLICY/ UK 8171
- 0024
NÄTTI J
'TEMPORARY EMPLOYMENT IN THE NORDIC COUNTRIES: A 'TRAP' OR A
'BRIDGE'?'
WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY. London
7(3), SEP 1993, 451-464
TEMPORARY EMPLOYMENT/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ DENMARK/ FINLAND/ SWEDEN/
NORWAY - STATISTICAL TABLE/ BIBLIOGRAPHY 7556
- 0025
RAMAUX C
'COMMENT S'ORGANISE LE RECOURS AUX CDD ET A L'INTERIM? LES RESULTATS
D'UNE ENQUETE AUPRES DE 24 ETABLISSEMENTS.'
TRAVAIL ET EMPLOI. Paris
(58), 1994, 55-76
ATYPICAL EMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ TEMPORARY EMPLOYMENT/ FRANCE
- BIBLIOGRAPHY 8235
- 0026
REICH R
'JOBS: FLEXIBILITY AND DEREGULATION - NO WAY FORWARD?'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
JUN 1994, 11-19
EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR FLEXIBILITY/ EMPLOYMENT
CREATION/ UNEMPLOYMENT/ DEREGULATION 8590
- 0027
SCHMID G
OECD
OECD, WOMEN AND STRUCTURAL CHANGE IN THE 90'S, PARIS, 1992
'WOMEN AND STRUCTURAL CHANGE IN THE 90'S.'
Paris, 1993. 37 p.
WOMAN WORKER/ EMPLOYMENT/ EQUAL OPPORTUNITY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/
VOCATIONAL TRAINING/ WORK ORGANIZATION/ TRADE UNION ATTITUDE/
MANAGEMENT ATTITUDE/ TRADE UNION - CONFERENCE REPORT 7104

- 0028
 'SPAIN. LABOUR MARKET REFORM.'
 EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (242), MAR 1994, 21-24
 EMPLOYMENT POLICY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ APPRENTICESHIP/ LABOUR
 FLEXIBILITY/ LABOUR MOBILITY/ HOURS OF WORK/ LABOUR MARKET/ SPAIN 8245
- 0029
 'SPECIAL EMPLOI.'
 ESPACE SOCIAL EUROPEEN. Paris
 (220), OCT 1993, 10-32
 EMPLOYMENT/ UNEMPLOYMENT/ EMPLOYMENT POLICY/ HOURS OF WORK/ FRANCE 7997
- 0030
 'VOLLBESCHÄFTIGUNG - ENDE EINES TRAUMES?'
 WSI MITTEILUNGEN. Düsseldorf
 (6), JUN 1994, 337-401
 EMPLOYMENT POLICY/ REDUCED HOURS OF WORK/ SERVICE SECTOR/ CANADA/ USA 8784
- 0031
 WATSON G, FOTHERGILL B
 'PART-TIME EMPLOYMENT AND ATTITUDES TO PART-TIME WORK.'
 EMPLOYMENT GAZETTE. London
 101(5), MAY 1993, 213-220
 PART TIME EMPLOYMENT/ PART TIME WORKER/ UK - STATISTICAL TABLE 7526
- 0032
 WICKHAM J
 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
 CONDITIONS; DUBLIN, TRINITY COLLEGE. DEPARTMENT OF SOCIOLOGY.
 EMPLOYMENT RESEARCH UNIT
 'NEW FORMS OF WORK IN IRELAND. AN ANALYSIS OF THE "NEW FORMS OF WORK
 AND ACTIVITY" DATA SET.'
 Dublin, 1993. 94 p.
 ATYPICAL EMPLOYMENT/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/
 IRELAND - STATISTICAL TABLE 7261

13.01.4 - Unemployment

- 0033
 RURUP B
 'WORK OF THE FUTURE - THE FUTURE OF WORK.'
 EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
 JAN 1994, 33-42
 UNEMPLOYMENT/ LABOUR MARKET/ DEMOGRAPHY/ TECHNOLOGICAL CHANGE/
 TELEWORK/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ ATYPICAL EMPLOYMENT/
 HISTORY/ HISTORICAL/ GERMANY - STATISTICAL TABLE 8363

13.03.1 - Working conditions

- 0034
 'FEATURE: NEW WAYS OF WORKING...'
 EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
 OCT 1993, 14-27
 HOURS OF WORK/ WORKING CONDITIONS/ WORKING LIFE/ FAMILY/ EC -
 CONFERENCE REPORT 7707

0035
JANSEN T
NETHERLANDS. FNV
'MET LOF: WERKNEMERS EN INTEGRALE KWALITEITSZORG.'
(LOGISTIEK AND KWALITEIT, 2)
Amsterdam, 1993. 96 p.
ISBN: 90-5422-010-4
WORKING CONDITIONS/ QUALITY OF WORKING LIFE/ QUALITY STANDARD/
WORKERS PARTICIPATION/ NETHERLANDS - TRADE UNION PUB 7645

0036
MEERMAN M
NETHERLANDS. FNV
'ONDER DE LOEP: WEBB MEET DE FUNCTIEKWALITEIT.'
(LOGISTIEK AND KWALITEIT, 1)
Amsterdam, 1993. 87 p.
ISBN: 90-5422-008-2
WORKING CONDITIONS/ QUALITY OF WORKING LIFE/ NETHERLANDS - TRADE
UNION PUB 7347

13.03.2 - Work organization

0037
BONNEY N, REINACH E
'HOUSEWORK RECONSIDERED: THE OAKLEY THESIS TWENTY YEARS LATER.'
WORK, EMPLOYMENT AND SOCIETY. London
7(4), DEC 1993, 615-627
WORK AT HOME/ HOURS OF WORK/ WOMAN WORKER/ HOMEMAKER/ UNPAID WORK/ UK
7895

0038
HUWS U
'TELEWORKING IN BRITAIN.'
EMPLOYMENT GAZETTE. London
102(2), FEB 1994, 51-59
TELEWORK/ WORK AT HOME/ HOURS OF WORK/ UK - STATISTICAL TABLE 8210

13.05.1 - Arrangement of working time

0039
'A CASE FOR WORK-SHARING?'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
JAN 1994, 23-32
HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ JOB SHARING/ PRODUCTIVITY/
OVERTIME/ UK/ EC COUNTRY - CASE STUDY/ STATISTICAL TABLE 8361

0040
AZNAR G
'LA SEMAINE DE QUATRE JOURS.'
FUTURIBLES. Paris
(181), NOV 1993, 65-70
HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ UNEMPLOYMENT/ EMPLOYMENT/ FRANCE
7706

0041
'BARGAINING BRIEF: ANNUAL HOURS'
BARGAINING REPORT. London
(124), JAN 1993, 7
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ COLLECTIVE BARGAINING/ UK 6659

- 0042
 BELGIUM. MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
 'CLES POUR... LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.'
 Bruxelles, 1993. 54 p.
 PART TIME EMPLOYMENT/ PART TIME WORKER/ LABOUR LEGISLATION/ BELGIUM
 8004
- 0043
 BIELENSKI H
 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
 CONDITIONS
 'NEW FORMS OF WORK AND ACTIVITY. SURVEY OF EXPERIENCE AT
 ESTABLISHMENT LEVEL IN EIGHT EUROPEAN COUNTRIES.'
 Luxembourg, 1994. XIX, 385 p.
 ISBN: 92-826-6205-5
 ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/
 WEEKEND WORKING/ NIGHT WORK/ MANAGEMENT ATTITUDE/ ATYPICAL EMPLOYMENT/
 EC COUNTRY - STATISTICAL TABLE
 8531
- 0044
 BOSCH G, DAWKINS P, MICHON F
 INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES
 'TIMES ARE CHANGING. WORKING TIME IN 14 INDUSTRIALISED COUNTRIES.'
 Geneva, 1994. VIII, 323 p. bibliogr.
 ISBN: 92-9014-526-9
 HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR
 RELATIONS/ AUSTRALIA/ AUSTRIA/ BELGIUM/ CANADA/ GERMANY/ FRANCE/
 HUNGARY/ ITALY/ JAPAN/ NETHERLANDS/ SWEDEN/ UK/ USA/ USSR -
 STATISTICAL TABLE
 8660
- 0045
 BOULIN JY, CETTE G, TADDEI D
 'LE TEMPS DE TRAVAIL.'
 Paris, Syros, 1993. 252 p.
 ISBN: 2-86738-967-4
 HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ COMMUNITY POLICY/ FRANCE/
 BELGIUM/ SWEDEN/ GERMANY/ UK/ JAPAN/ USA/ CANADA/ EC COUNTRY
 7791
- 0046
 CHENAUX JP, WEISS P
 FEDERATION DES SYNDICATS PATRONAUX, GENEVE; CENTRE PATRONAL, LAUSANNE
 'PARTAGE DU TRAVAIL: LA GRANDE ILLUSION.'
 (ETUDES & ENQUETES, 19)
 Lausanne, 1993. 168 p. bibliogr.
 ISBN: 2-940089-00-0
 ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ REDUCED HOURS OF WORK/ WORK SHARING/
 SWITZERLAND/ BELGIUM/ SWEDEN/ GERMANY/ UK/ JAPAN/ USA
 7965
- 0047
 'COUNCIL FINALLY ADOPTS WORKING TIME DIRECTIVE.'
 IDS. EUROPEAN REPORT. London
 (385), JAN 1994, 20-22
 HOURS OF WORK/ EC DIRECTIVE/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ NIGHT WORK/
 SHIFT WORK/ PAID LEAVE/ EC COUNTRY - COMPARATIVE STUDY
 8119
- 0048
 'DENMARK - THE REDUCTION AND RESTRUCTURING OF WORKING HOURS.'
 EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (231), APR 1993, 25-28
 ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ REDUCED HOURS OF WORK/ HOURS OF WORK/
 DENMARK
 6956

- 0049
DROIT SOCIAL. PERIODICAL
'LES PLANS SOCIAUX. 22e COLLOQUE DROIT SOCIAL (3 FEVRIER 1994).'
(DROIT SOCIAL, 5)
Paris, 1994. 1 v.
SOCIAL POLICY/ HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS
OF WORK/ GOVERNMENT POLICY/ INDUSTRIAL RESTRUCTURING/ DISMISSAL/
LABOUR LAW/ FRANCE/ GERMANY
8506
- 0050
'EUROPEAN COMMUNITIES. RECOMMENDATION ON WORKING TIME IN CLEANING.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(241), FEB 1994, 18
HOURS OF WORK/ EC DIRECTIVE/ SOCIAL DIALOGUE/ TRADE UNION ATTITUDE/
MANAGEMENT ATTITUDE/ SERVICE SECTOR/ EC COUNTRY
8135
- 0051
'EUROPEAN COMMUNITIES. WORKING TIME DIRECTIVE - COMMON POSITION.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(235), AUG 1993, 15-18
HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ EC DIRECTIVE/ COMMUNITY POLICY
7487
- 0052
'EUROPEAN COMMUNITIES. WORKING TIME DIRECTIVE.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(242), MAR 1994, 29-32
HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ NIGHT WORK/ SHIFT WORK/
EC DIRECTIVE/ EC COUNTRY - TEXT
8249
- 0053
'FRANCE - WORKSHARING AND REDUNDANCIES.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(239), DEC 1993, 16-18
HOURS OF WORK/ JOB SHARING/ LABOUR MARKET/ REDUNDANCY/ CASE STUDY/
MULTINATIONAL ENTERPRISE/ FRANCE
7818
- 0054
FRANCE. CFDT
'LE PRIX DE L'EMPLOI.'
(CFDT AUJOURD'HUI, 112)
Paris, 1994. 96 p.
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ UNEMPLOYMENT/ REDUCED HOURS OF WORK/
HOURS OF WORK/ TRADE UNION/ TRADE UNION ATTITUDE/ FRANCE - TRADE
UNION PUB
8800
- 0055
'GERMANY - VW DRIVE FOR FOUR-DAY WEEK.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(239), DEC 1993, 15-16
HOURS OF WORK/ LABOUR MARKET/ UNEMPLOYMENT/ TRADE UNION ATTITUDE/
GOVERNMENT ATTITUDE/ MANAGEMENT ATTITUDE/ AUTOMOBILE INDUSTRY/ GERMANY
7817
- 0056
'GERMANY. NEW WORKING TIME LAW.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(248), SEP 1994, 22-24
HOURS OF WORK/ LABOUR LAW/ LAW REFORM/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ NIGHT
WORK/ GERMANY
8831

- 0057
 'GERMANY. NEW WORKING TIME LAW ENHANCES FLEXIBILITY.'
 IDS. EUROPEAN REPORT. London
 (393), SEP 1994, 19-20
 HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ LABOUR LAW/ LAW REFORM/
 ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ COLLECTIVE BARGAINING/ GERMANY 8812
- 0058
 'GERMANY."VARIABLE WORKING TIME" AT BREMER LANDESBANK.'
 EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (230), MAR 1993, 20-23
 FLEXIBLE HOURS OF WORK/ HOURS OF WORK/ BANK/ GERMANY 6748
- 0059
 GIRAUD M
 'LA LOI QUINQUENNALE RELATIVE AU TRAVAIL, A L'EMPLOI ET A LA
 FORMATION PROFESSIONNELLE.'
 (DROIT SOCIAL, 2)
 Paris, 1994. 221 p.
 LABOUR LAW/ EMPLOYMENT/ VOCATIONAL TRAINING/ WORKERS REPRESENTATION/
 WORK ORGANIZATION/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ PART TIME/ HOURS OF
 WORK/ LABOUR CONTRACT/ LAW REFORM/ FRANCE 8018
- 0060
 HEWITT P
 INSTITUTE FOR PUBLIC POLICY RESEARCH, LONDON
 'ABOUT TIME. THE REVOLUTION IN WORK AND FAMILY LIFE.'
 London, Rivers Oram Press, 1993. 183 p.
 ISBN: 1-85489-040-9
 ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ SOCIAL POLICY/ LABOUR RELATIONS/ FAMILY
 WELFARE/ STRUCTURAL CHANGE/ WOMAN WORKER 6973
- 0061
 HOF B
 'VON DER VOLL- ZUR TEILZEIT, INTERNATIONALE ERFAHRUNG UND
 PERSPEKTIVEN.'
 IW-TRENDS. Köln
 21(1), 1994, 31-52
 REDUCED HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/ HOURS OF WORK/ WOMAN
 WORKER/ WORKER/ EC COUNTRY - STATISTICAL TABLE/ COMPARATIVE STUDY 8385
- 0062
 HUSSON M
 'LE VOLUME DE TRAVAIL ET SON PARTAGE. ETUDE COMPARATIVE DE SEPT
 GRANDS PAYS.'
 REVUE DE L'IRES. Paris
 (11), WINTER 1993, 3-26
 HOURS OF WORK/ PART TIME/ EMPLOYMENT/ WOMAN WORKER/ WESTERN EUROPE/
 USA/ JAPAN - COMPARATIVE STUDY 6829
- 0063
 LABOUR RESEARCH DEPARTMENT, LONDON
 'WORKING TIME. AN LRD GUIDE TO THE NEW DIRECTIVE.'
 London, 1994. 32 p.
 ISBN: 0-946-898-04-9
 HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOLIDAYS/ REST PERIOD/
 NIGHT WORK/ SHIFT WORK/ UK/ EC DIRECTIVE/ UK 8252

- 0064
LIAISONS SOCIALES. PERIODICAL
'MEMO SOCIAL 94: TRAVAIL, EMPLOI, SECURITE SOCIALE, RETRAITE.'
(LIAISONS SOCIALES, N°HORS-SERIE, FEB 1994)
Paris, 1994. 1088 p.
EMPLOYMENT/ SOCIAL SECURITY/ RETIREMENT/ UNEMPLOYMENT/ LABOUR
CONTRACT/ HOURS OF WORK/ WORKERS REPRESENTATION/ VOCATIONAL TRAINING/
WORKERS PARTICIPATION/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ WAGE/ LABOUR RELATIONS/
LABOUR LAW/ SOCIAL SECURITY LEGISLATION/ FRANCE - GUIDE 6691
- 0065
MUTUALITE FRANÇAISE
'HORAIRES EN VRAC.'
(SANTÉ ET TRAVAIL, 5)
Paris, 1993. 98 p.
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOURS OF WORK/ ATYPICAL EMPLOYMENT/
FRANCE 6927
- 0066
'NETHERLANDS - RETAILING HOURS REDUCTIONS SET THE AGENDA?'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(389), MAY 1994, 25-26
RETAIL TRADE/ REDUCED HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/
COLLECTIVE AGREEMENT/ NETHERLANDS 8484
- 0067
OECD
'WOMEN AND STRUCTURAL CHANGE. NEW PERSPECTIVES.'
Paris, 1994. 199 p.
ISBN: 92-64-14111-1
WOMAN WORKER/ INDUSTRIAL RESTRUCTURING/ EMPLOYMENT/ PART TIME
EMPLOYMENT/ LABOUR MARKET/ SERVICE SECTOR/ PUBLIC SECTOR/ EQUAL
OPPORTUNITY/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/
UNEMPLOYMENT/ OECD COUNTRY - STATISTICAL TABLE 8569
- 0068
'OVERTIME PREMIA.'
BARGAINING REPORT. London
(126), MAR 1993, 6-12
OVERTIME/ EC COUNTRY - COMPARATIVE STUDY 6808
- 0069
RAMAUX C
'LE PARTAGE DU TRAVAIL: OU EN EST-ON? LE PRISME DE LA FLEXIBILITE.'
REVUE DE L'IRES. Paris
(14), WINTER 1994, 85-118
HOURS OF WORK/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ WORK SHARING/ WORK
ORGANIZATION/ FRANCE - STATISTICAL TABLE/ BIBLIOGRAPHY 8747
- 0070
RIGAUDIAT J
'REDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL.'
Paris, Syros, 1993. 231 p. bibliogr.
ISBN: 2-86738-885-6
REDUCED HOURS OF WORK/ HOURS OF WORK/ PART TIME/ EMPLOYMENT/
EMPLOYMENT POLICY/ ATYPICAL EMPLOYMENT/ HISTORICAL/ HISTORY/ FRANCE -
STATISTICAL TABLE 7790
- 0071
SEIFERT H
'ARBEITSZEITVERKÜRZUNGEN NEU DISKUTIERT.'
WSI MITTEILUNGEN. Düsseldorf
(11), NOV 1993, 746-751
ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ COLLECTIVE AGREEMENT/ GERMANY 8195

- 0072
 SUPIOT A
 'LE TRAVAIL, LIBERTE PARTAGEE.'
 DROIT SOCIAL. Paris
 (9-10), SEP-OCT 1993, 715-724
 FLEXIBLE HOURS OF WORK/ FRANCE 7471
- 0073
 'THE 4-DAY WEEK: A NEW MODEL OF WORKING TIME IN EUROPE.'
 EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
 MAR 1994, 34-42
 HOURS OF WORK/ REDUCED HOURS OF WORK/ EMPLOYMENT POLICY/ EC COUNTRY 8378
- 0074
 TOLLET JY, GAVINI C
 'LA DUREE DU TRAVAIL: CONSTRUCTION ET DECONSTRUCTION D'UNE NORME.'
 DROIT SOCIAL. Paris
 (4), APR 1994, 365-370
 HOURS OF WORK/ STANDARD/ FRANCE 8781
- 0075
 WATSON G
 'WORKING TIME AND HOLIDAYS IN THE EC: HOW THE UK COMPARES.'
 EMPLOYMENT GAZETTE. London
 101(8), SEP 1993, 395-403
 HOURS OF WORK/ HOLIDAYS/ EC COUNTRY/ UK - STATISTICAL TABLE/
 BIBLIOGRAPHY 7528
- 0076
 WEDDERBURN A
 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
 CONDITIONS
 'LES FACTEURS SOCIAUX ET FAMILIAUX DANS LA CONCEPTION DU TRAVAIL
 POSTE.'
 (BEST, 5)
 Dublin, 1993. 47 p.
 SHIFT WORK/ FAMILY/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ MARRIED WOMEN/
 SOCIAL IMPLICATION/ EC COUNTRY 7858
- 0077
 WEDDERBURN A
 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
 CONDITIONS
 'STATISTIQUES ET NOUVELLES.'
 (BEST, 6)
 Dublin, 1993. 53 p. Bibliogr.
 SHIFT WORK/ LABOUR LAW/ COLLECTIVE AGREEMENT/ EMPLOYMENT SECURITY/
 ATYPICAL EMPLOYMENT/ OCCUPATIONAL HEALTH/ OCCUPATIONAL SAFETY/
 BELGIUM/ FRANCE/ GERMANY/ ITALY/ NETHERLANDS/ UK - STATISTICAL TABLE 8714
- 0078
 WEDDERBURN A
 EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING
 CONDITIONS
 'INSTRUMENTS FOR DESIGNING, IMPLEMENTING AND ASSESSING WORKING TIME
 ARRANGEMENTS.'
 (BEST, 7)
 Dublin, 1994. 39 p.
 ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ WORKING CONDITIONS/ HOURS OF WORK/
 FLEXIBLE HOURS OF WORK/ PART TIME EMPLOYMENT/ SHIFT WORK -
 BIBLIOGRAPHY/ CASE STUDY 8712

13.06.1 - Labour relations

0079

BAGLIONI G, LIVERANI B, NEGRELLI S

CENTRO DI STUDI SOCIALI E SINDACALI, ROMA

'LE RELAZIONI SINDACALI IN ITALIA. RAPPORTO 1992-93.'

Roma, Edizioni Lavoro, 1994. XXVII, 352 p.

ISBN: 88-7910-551-5

LABOUR RELATIONS/ LABOUR MARKET/ LABOUR COST/ ECONOMIC POLICY/
PRODUCTIVITY/ HOURS OF WORK/ WAGE POLICY/ LABOUR LAW/ TRADE UNIONISM/
COLLECTIVE AGREEMENT/ TRIPARTISM/ COMMUNITY POLICY/ ITALY -
STATISTICAL TABLE

8470

0080

MATTHIES H, MÜCKENBERGER U, OFFE C, PETER E, RAASCH S

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG, DÜSSELDORF

'ARBEIT 2000. ANFORDERUNGEN AN EINE NEUGESTALTUNG DER ARBEITSWELT.'

(RORORO AKTUELL, 13565)

Hamburg, Rowohlt, 1994. 472 p. bibliogr. index

ISBN: 3-499-13565-5

LABOUR RELATIONS/ LABOUR LAW/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ FLEXIBLE
HOURS OF WORK/ EQUAL TREATMENT/ EMPLOYMENT/ LABOUR MARKET/ GERMANY

8803

0081

MILNER S

'OVERTIME BANS AND STRIKES: EVIDENCE ON RELATIVE INCIDENCE.'

INDUSTRIAL RELATIONS JOURNAL. Glasgow

24(3), SEP 1993, 201-210

LABOUR RELATIONS/ LABOUR DISPUTE/ STRIKE/ OVERTIME/ UK - BIBLIOGRAPHY

7534

0082

'SPAIN. REFORMS HERALD NEW ERA FOR INDUSTRIAL RELATIONS.'

IDS. EUROPEAN REPORT. London

(391), JUL 1994, 17-19

LABOUR RELATIONS/ LAW REFORM/ WORKERS RIGHTS/ COLLECTIVE BARGAINING/
WORKING CONDITIONS/ LABOUR MARKET FLEXIBILITY/ DISMISSAL/ HOURS OF
WORK/ TERMINATION OF EMPLOYMENT/ SPAIN

8808

13.06.3 - Trade unionism

0083

'TUC SPECIAL. UNIONS FAILING ON PART TIMERS.'

LABOUR RESEARCH. London

82(9), SEP 1993, 11-13

TRADE UNION/ MEMBERSHIP/ PART TIME WORKER/ UK

7561

13.06.5 - Collective bargaining

0084

'BELGIUM. THE 1993/94 BARGAINING ROUND.'

EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London

(240), JAN 1994, 17-21

COLLECTIVE AGREEMENT/ WAGE INCREASE/ EARLY RETIREMENT/ HOURS OF WORK/
FLEXIBLE HOURS OF WORK/ TRADE UNION RIGHTS/ BELGIUM - STATISTICAL
TABLE

8130

- 0085
'FRANCE. COLLECTIVE BARGAINING IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (236), SEP 1993, 29-31
 COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ EMPLOYMENT SECURITY/ REDUCED
 HOURS OF WORK/ VOCATIONAL TRAINING/ FRANCE - STATISTICAL TABLE
 7609
- 0086
'FRANCE. COMPANY EMPLOYMENT AGREEMENTS BREAK NEW GROUND.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (240), JAN 1994, 13-17
 COLLECTIVE AGREEMENT/ HOURS OF WORK/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/
 EMPLOYMENT CREATION/ LABOUR RELATIONS/ VOCATIONAL TRAINING/ ATYPICAL
 EMPLOYMENT/ PART TIME/ REDUCED HOURS OF WORK/ EMPLOYMENT POLICY/
 FRANCE
 8129
- 0087
'GERMANY - COLLECTIVE BARGAINING IN THE WEST IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (233), JUN 1993, 28-29
 COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE/ HOURS OF WORK/ HOLIDAYS/ YEAR END BONUS/
 GERMANY
 7211
- 0088
'GERMANY - METALWORKING AGREEMENT.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (243), APR 1994, 13-14
 COLLECTIVE BARGAINING/ METALWORKING INDUSTRY/ HOURS OF WORK/
 COLLECTIVE AGREEMENT/ EMPLOYMENT SECURITY/ WAGE/ GERMANY
 8517
- 0089
'GERMANY. COLLECTIVE BARGAINING IN THE EAST IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (236), SEP 1993, 27-28
 COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ VOCATIONAL TRAINING/ HOURS OF
 WORK/ PAID LEAVE/ YEAR END BONUS/ GERMANY
 7608
- 0090
'ITALY. CENTRAL AGREEMENT ON INCOMES POLICY AND BARGAINING REFORM.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (236), SEP 1993, 15-19
 COLLECTIVE BARGAINING/ COLLECTIVE AGREEMENT/ INCOMES POLICY/ LAW
 REFORM/ EMPLOYMENT POLICY/ FLEXIBLE HOURS OF WORK/ YOUNG WORKER/
 VOCATIONAL TRAINING/ ITALY
 7603
- 0091
'ITALY. METALWORKING AGREEMENTS.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
 (247), AUG 1994, 18
 COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ APPRENTICESHIP/ ATYPICAL
 EMPLOYMENT/ SOCIAL SECURITY/ LABOUR RELATIONS/ METALWORKING INDUSTRY/
 ITALY
 8823
- 0092
'RENEGOTIATING WORKING TIME...'
EMPLOYMENT INTERNATIONAL. Dublin
 FEB 1994, 19-22
 COLLECTIVE AGREEMENT/ ARRANGEMENT OF WORKING TIME/ HOURS OF WORK/
 ELECTRONICS INDUSTRY/ REDUNDANCY/ TRADE UNION ATTITUDE/ FRANCE
 8367

0093

'SPAIN - COLLECTIVE BARGAINING IN 1992.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(229), FEB 1993, 25-26
COLLECTIVE BARGAINING/ WAGE INCREASE/ HOURS OF WORK/ EMPLOYMENT/
OCCUPATIONAL SAFETY/ OCCUPATIONAL HEALTH/ VOCATIONAL TRAINING/ TRADE
UNION RIGHTS/ SPAIN

6623

0094

'SPAIN - MODERNISING INDUSTRIAL RELATIONS AT INI/TENEO.'
EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW. London
(243), APR 1994, 24-27
COLLECTIVE BARGAINING/ LABOUR RELATIONS/ METALWORKING INDUSTRY/
PUBLIC SECTOR/ DISPUTE SETTLEMENT/ EMPLOYMENT/ LABOUR FLEXIBILITY/
WORKERS PARTICIPATION/ HOURS OF WORK/ WAGE/ SPAIN

8521

13.06.7 - Workers participation

0095

DEUTSCH S, SCHURMAN S
'LABOR INITIATIVES FOR WORKER PARTICIPATION AND QUALITY OF WORKING
LIFE.'
ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY: AN INTERNATIONAL JOURNAL. London
14(3), AUG 1993, 345-354
WORKERS PARTICIPATION/ TECHNOLOGICAL CHANGE/ WORKING CONDITIONS/
SKILL/ VOCATIONAL TRAINING/ LABOUR RELATIONS/ QUALITY OF WORKING LIFE/
TRADE UNION ATTITUDE/ USA - BIBLIOGRAPHY

7430

13.07 - Wages and Wage payment systems

0096

'PAY, HOURS AND HOLIDAYS.'
BARGAINING REPORT. London
(131), SEP 1993, 2-54
WAGE RATE/ HOURS OF WORK/ PAID LEAVE/ COLLECTIVE AGREEMENT/ UK -
STATISTICAL TABLE

7628

13.09 - Special categories of workers

0097

'UK - PART-TIMERS WIN EQUAL DISMISSAL/REDUNDANCY RIGHTS.'
IDS. EUROPEAN REPORT. London
(388), APR 1994, 17
PART TIME WORKER/ WORKERS RIGHTS/ DISMISSAL/ REDUNDANCY/ EQUAL
OPPORTUNITY/ PART TIME EMPLOYMENT/ UK

8477



