

FICHE D'INFORMATION

TENDANCES EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL



FICHE D'INFORMATION

TENDANCES EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

01 Tendances globales en matière de temps de travail	2
02 Négociations collectives et tendances en matière de temps de travail	10
03 Le temps de travail en tant qu'outil favorisant la sécurité de l'emploi: le chômage partiel.....	12



TENDANCES GLOBALES EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

Tendance à la réduction du temps de travail

- » La tendance globale de la dernière décennie a été à la réduction du temps de travail: en 2010, le temps de travail hebdomadaire fixé collectivement en moyenne dans l'UE-27 était de 37,5 heures, contre 40,5 heures en 1991 (dans l'UE-12).
- » Les travailleurs de l'ancienne UE-15 et de Norvège continuent à travailler 1,1 heure de moins que ceux des nouveaux États membres.
- » Quel que soit le pays observé, les revendications visant à obtenir des réductions permanentes de temps de travail sans perte de salaire ont été rares ces trois dernières années; il s'agit d'une tendance déjà entamée précédemment mais qui a été perpétuée par la récession économique.
- » La crise économique a entraîné une hausse du travail à temps partiel et une baisse significative du temps de travail hebdomadaire moyen.
- » Jusqu'en 2008, on constatait une légère croissance des droits aux congés payés annuels; à présent, cette tendance s'est toutefois inversée.

- » Alors que la plupart des pays ont adopté une législation limitant à 48 heures la semaine de travail (conformément à la directive européenne sur le temps de travail), certains prévoient une limite plus faible, à savoir 40 heures, voire 38 heures en Belgique. En pratique toutefois, le temps de travail a tendance à être plus faible en raison des réductions prévues par les conventions collectives.
- » On note une diversification des schémas d'organisation du temps de travail en Europe; celle-ci résulte d'une prolifération des contrats de travail à temps partiel et des horaires flexibles.

Raréfaction des horaires de travail longs et prolifération des horaires de travail plus courts

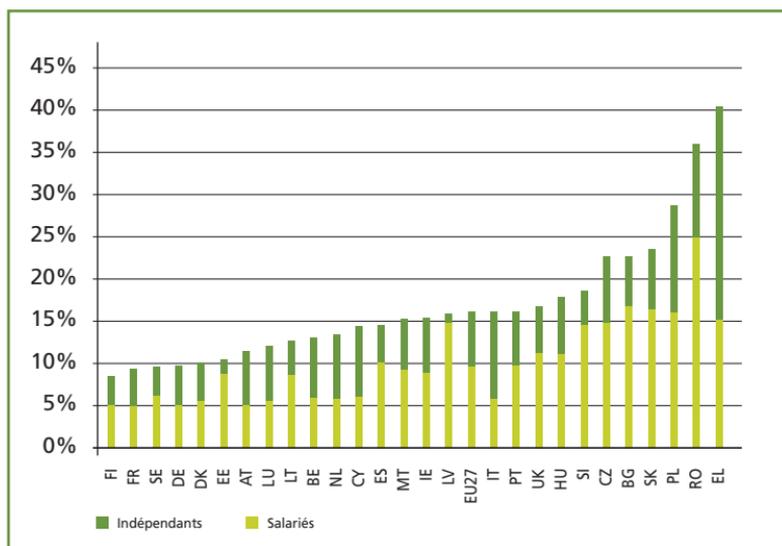
- » On note une raréfaction (relative) des horaires de travail longs, à savoir plus de 48 heures par semaine, et une multiplication des horaires de travail plus courts, à savoir moins de 20 heures par semaine. En 2005, 15 % de la main-d'œuvre prestait des horaires de plus de 48 heures par semaines; en 2010, ce chiffre est passé à 12 %. À l'inverse, les horaires de travail courts sont deux fois plus fréquents sur la même période: alors qu'ils étaient pratiqués par 8 % de la main-d'œuvre de l'UE-12 à l'origine, ils sont passés à 14 % en 2010 (13 % pour l'UE-27).

- » Les hommes sont plus susceptibles de prester des horaires de travail longs: ils concernaient 18 % des hommes et 8 % des femmes en 2010. On les retrouve aussi plus fréquemment dans l'industrie manufacturière que dans les services: en 2010, ils concernaient 20 % de la main-d'œuvre dans le premier cas contre 10 % dans le second. Par contre, 42 % des indépendants déclarent travailler plus de 48 heures par semaine dans l'UE-27.

- » Le tableau 1 montre les écarts de prépondérance des horaires de travail long dans les différents États membres. C'est en Finlande que l'on trouve le moins d'indépendants et d'employés prestant des horaires de travail longs, et en Pologne, Roumanie et Grèce que l'on en trouve le plus.

- » Les personnes travaillant plus de 48 heures par semaine font état de problèmes significatifs en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (38 %, contre 16 % chez les personnes travaillant moins de 48 heures par semaine). Parallèlement, 37 % des personnes travaillant plus de 48 heures par semaine indiquent que leur travail a une incidence négative sur leur santé, contre 23 % chez les personnes travaillant moins de 48 heures par semaine. L'intensité du travail est également plus forte chez les personnes prestant des horaires de travail plus longs.

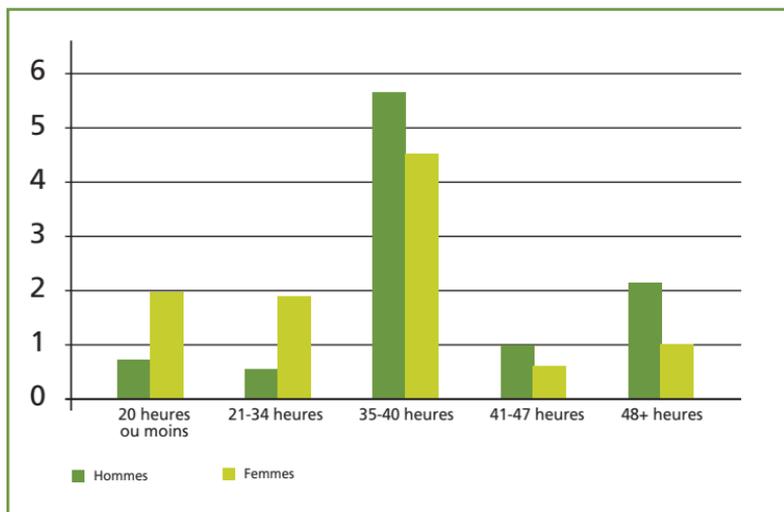
Tableau 1 : pourcentage d'indépendants et d'employés travaillant plus de 48 heures par semaine (Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010)



- » En 1991, 8 % de la main-d'œuvre travaillait moins de 20 heures par semaine; en 2010, ce chiffre est passé à 14 %. Cette tendance s'explique en grande partie par la croissance du taux d'emploi chez les femmes, qui sont souvent employées à temps partiel.
- » 20 % des femmes ayant un emploi travaillent à temps partiel, contre 7 % chez les hommes.

» Le tableau 2 indique le nombre d'heures prestées en moyenne par les hommes et les femmes. Globalement, les hommes travaillent en moyenne sept heures de plus que les femmes. On note toutefois des écarts significatifs d'un État membre à l'autre en ce qui concerne la prépondérance du travail à temps partiel, et plus encore en ce qui concerne le caractère volontaire ou non de l'adoption de ce schéma de travail.

Tableau 2: Temps de travail hebdomadaire – Pourcentage hommes/ femmes (Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010)



- » Ces deux dernières années, on a constaté une prolifération des horaires de travail plus courts; il s'agit d'une conséquence directe de la récession actuelle, qui a entraîné la promotion (par les entreprises et/ou par l'État) des schémas de travail de type chômage à temps partiel.

- » Malgré la propagation des horaires de travail flexibles et « non standard », la majorité des travailleurs de l'UE-27 continuent à prêter un nombre d'heures normal. 67 % des travailleurs prestent le même nombre d'heures chaque semaine et 58 % le même nombre d'heures chaque jour; 77 % des employés travaillent le même nombre de jours chaque semaine et 61 % commencent et finissent le travail à la même heure tous les jours. Ces proportions sont pratiquement inchangées depuis l'an 2000.

- » Dans l'ensemble, le nombre de travailleurs prestant des horaires non standard est significatif: 16 % font de longues journées au moins cinq fois par mois; 17 % font du travail posté; 20 % prestent des heures de garde; et 53 % travaillent le week-end au moins une fois par mois. Bien que l'on note une réduction globale du nombre de travailleurs faisant du travail posté et de nuit, on constate une légère augmentation du nombre de personnes travaillant au moins un dimanche par mois.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- » À l'heure actuelle, les travailleurs se soucient plus de leur équilibre vie-travail qu'auparavant, ce qui reflète la tendance à la dualisation des revenus des ménages. Globalement, 18 % des travailleurs de l'UE-27 se disent insatisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'adapter leur temps de travail, par exemple en optant pour un emploi à temps partiel, dans le but d'atteindre un meilleur équilibre entre leur travail et leurs responsabilités familiales.
- » La question du temps de travail est essentielle au vu du vieillissement de la population, et elle le restera malgré le recul de l'âge de la pension. Le nombre de travailleurs prenant une retraite anticipée est actuellement en repli, mais 60 % des travailleurs de l'UE-27 estiment qu'ils seront incapables d'effectuer leur travail lorsqu'ils auront 60 ans. Bon nombre de travailleurs plus âgés expriment leur préférence pour les horaires plus courts.

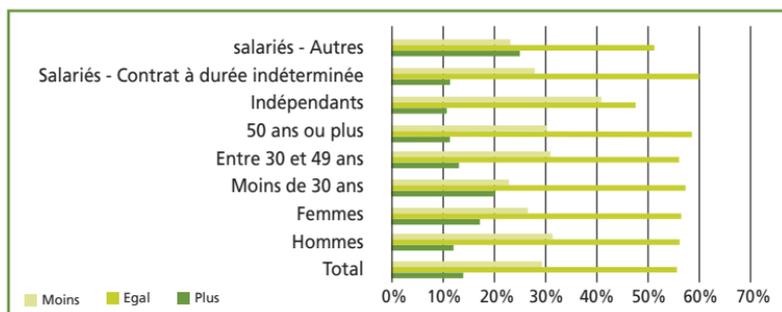
Intensité du travail

- » À l'heure actuelle, un nombre croissant de personnes travaillent dans des conditions de plus en plus intenses et stressantes, ce qui a une incidence négative sur leur santé et leur bien-être. On note toutefois une baisse du nombre de personnes qui estiment que leur environnement de travail représente un danger pour leur santé et leur sécurité.

Préférences en matière de temps de travail

- » L'enquête européenne sur les conditions de travail réalisée en 2010 révèle que les travailleurs sont, de manière générale, satisfaits de leurs horaires actuels.
- » Le tableau 3 démontre cependant qu'il existe un nombre non négligeable de personnes qui souhaiteraient travailler moins longtemps chaque semaine et, à l'inverse, un nombre plus faible de personnes qui souhaiteraient travailler plus longtemps. Combinés, ces deux chiffres suggèrent que bon nombre de personnes prestent des horaires qui ne correspondent pas à leurs préférences; les femmes ont légèrement plus tendance que les hommes à désirer travailler plus et les hommes souhaitent plus souvent que les femmes travailler moins.

Tableau 3: Préférences de différents groupes de travailleurs en matière de temps de travail (Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010)



NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET TENDANCES EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail est l'une des principales revendications des syndicats, qui estiment qu'elle permet non seulement d'améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs, mais favorise également la création d'emploi et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permet aux travailleurs d'exercer un meilleur contrôle sur leur temps de travail.

Les négociations collectives en matière de temps de travail sont affectées par les législations nationales, mais également par le niveau auquel elles se déroulent: intersectoriel, sectoriel et entreprise. Si la négociation collective reste la principale méthode par laquelle sont fixés les horaires de travail, elle est moins prépondérante dans les nouveaux États membres. Globalement, les négociations collectives permettent d'aborder, en matière de temps de travail, trois grands thèmes: premièrement, la longueur de la semaine ou de l'année de travail; deuxièmement, l'introduction de mesures de flexibilité; et troisièmement, la durée du travail en années, via la détermination de l'âge de la retraite et la réglementation en matière de retraite anticipée.

Les syndicats abordent le temps de travail de différentes manières. La semaine de 35 heures, par exemple, constituait l'un de leurs principaux combats en France et en Allemagne; ces dix dernières années, la réduction du temps de travail a fait partie intégrante des négociations liées à la politique d'emploi dans ces deux pays. Depuis lors, l'extension de la

semaine de travail et le report de l'âge de la retraite sont toutefois devenus deux des grandes priorités des gouvernements de ces États membres. À l'inverse, les syndicats de pays comme la Suède ont explicitement axé leurs négociations sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale; au Royaume-Uni, ce sont les thèmes de l'équilibre vie-travail et de la flexibilité du temps de travail qui se sont montrés prédominants.

On a constaté ces dernières années que la récession économique avait entraîné un certain nombre d'évolutions notables en matière de négociations collectives, ce qui a eu une incidence sur le temps de travail. Certaines de ces évolutions concernent les dispositions légales et/ou négociées collectivement en matière de chômage partiel, la réduction forcée du temps de travail ou encore les congés de courte durée.

LE TEMPS DE TRAVAIL EN TANT QU'OUTIL FAVORISANT LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI : LE CHÔMAGE PARTIEL

Entre la mi-2008, c'est-à-dire le moment où la crise a frappé l'Europe, et le premier trimestre de 2010, cinq millions de personnes ont perdu leur emploi; les secteurs les plus touchés ont été la construction, la manufacture, les transports, la vente au détail, la santé et l'enseignement.

Depuis le début du ralentissement économique européen, on a constaté une montée significative du chômage partiel, promu par des dispositions légales et/ou par des accords entre partenaires sociaux; le chômage partiel consiste à compenser les employés pour une partie des pertes de salaire qu'ils subissent en raison de la réduction de leur temps de travail. Les syndicats jouent ici un rôle essentiel dans la lutte contre la hausse du chômage (provoquée par la récession) en négociant sur les thèmes du chômage partiel et de la sécurité de l'emploi. Plusieurs États membres font maintenant appel à la flexibilité du temps de travail pour maintenir le taux d'emploi à un niveau stable: comptes épargne-temps, réduction des heures supplémentaires, stimulation financière du partage de poste...

Le Kurzarbeit, incarnation allemande du chômage partiel, a été introduit par le biais des négociations collectives dans le but d'éviter certains licenciements; il consiste à réduire le temps de travail de tous ou de la plupart des employés d'une entreprise donnée, tandis que le gouvernement compense une partie des pertes de revenus des employés. Dans certains cas, les travailleurs ont la possibilité de suivre un programme de formation

durant le temps ainsi libéré. Le programme de chômage partiel existant a été élargi afin de réduire le chômage provoqué par la crise économique: il dure maintenant plus longtemps, inclut de nouveaux groupes de travailleurs et accorde plus d'importance à la composante « formation ». Il fait en réalité suite à une série d'expériences de partage de poste tentées avec succès en Allemagne dans les années 1990, notamment chez VW, où une réduction du temps de travail avait permis de sauver plus de 30 000 emplois. En 2009, le budget affecté à ce programme s'élevait à 5,1 milliards d'euros, ce qui a permis de compenser les pertes de salaire de plus de 1,4 million de travailleurs et de sauver près de 500 000 emplois durant la récession.

Exemples de schémas d'organisation en matière de chômage partiel

L'Autriche, la Belgique, la France et la Suède ont renforcé leurs programmes de chômage partiel afin d'éviter des licenciements temporaires; la Bulgarie, la Hongrie, la Roumanie et la Slovénie ont quant à elles lancé de nouveaux programmes de ce type. En Allemagne, en Autriche, en Belgique et aux Pays-Bas, ils ont été mis en œuvre via des conventions collectives sectorielles et locales. En Autriche, par exemple, les programmes sont organisés via des conventions collectives régissant la mise au chômage partiel du personnel, sa durée maximale

...

...

d'application, les conditions des éventuels licenciements ainsi que les formations et recyclages.

Dans les pays où les négociations collectives ont principalement lieu au niveau des entreprises, le chômage partiel a été mis en place à l'aide de conventions d'entreprise. C'est, par exemple, le cas en Bulgarie, en Hongrie et en Pologne, où plusieurs grandes entreprises et multinationales ont lancé des programmes de chômage partiel.

En Slovénie, l'octroi de subventions compensant la réduction du temps de travail est subordonnée à la signature d'une convention collective au niveau de l'entreprise.

En Italie, l'attribution de ressources provenant du « fonds de garantie salariale », qui compense les pertes de salaires consécutives à une réduction du temps de travail ou à une suspensions totale temporaire de l'activité, présuppose la négociation d'une convention collective au niveau de l'entreprise ou du site concerné. Dans certains secteurs, notamment le secteur financier, les accords relatifs à la réduction du temps de travail et à d'autres questions liées à l'emploi (comme la retraite anticipée ou la formation) ont été renégociés afin de prendre en compte les effets de la crise sur l'emploi.

En Suède, les conventions relatives aux licenciements temporaires des ouvriers de l'industrie manufacturière (ainsi que les accords similaires conclus par la suite pour les techniciens) sont négociées au niveau des entreprises.

Source : Policy brief de l'ETUI, *Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis*, 2010.

Pour plus d'informations

Keune, Maarten (2008), *La négociation collective et le temps de travail en Europe: aperçu général*, ETUI, Bruxelles.

<http://www.etui.org/research>

Commission européenne (2010), *Employment in Europe*.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=593>

Eurofound (2010), *Extending flexibility - the potential of short-time working schemes: ERM report 2010*.

www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1071

Glassner, Vera et Keune, Maarten (2010), Policy brief de l'ETUI, *Collective Bargaining Responses to the Economic Crisis*, ETUI, Bruxelles.

<http://www.etui.org/research/Media/Files/EEEEPB/2010/1-2010>

Glassner, Vera et Béla Galgóczi (2009), *Plant-level responses to the economic crisis in Europe*, document de travail de l'ETUI.

<http://www.etui.org/research>



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org

