

Les 40 heures : 1936 ou... 1980 ?

par François EYMARD-DUVERNAY

Élément essentiel des conditions de travail et de vie, la durée du travail fixe également le temps pendant lequel s'effectue la production, et donc règle pour une large part la quantité de biens et de services qui sera produite. Sa détermination fait l'objet de tensions importantes, surtout dans les périodes où le système productif ne parvient pas à utiliser à plein les facteurs de production, les périodes où le niveau de chômage est élevé. Il paraîtrait logique, en effet, dans ces conditions, que ceux qui travaillent, travaillent moins longtemps, et que ceci soit compensé par la mise à l'œuvre d'un plus grand nombre. Mais ce « partage du travail » n'est pas aussi simple à réaliser qu'on pourrait l'imaginer. L'interdépendance des différentes branches de l'économie est telle qu'une mesure trop brutale et uniforme risque, à partir de blocages localisés, de désorganiser l'ensemble de la production. « Partager le travail » suppose aussi que les nouveaux embauchés aient des outils de travail ; il faut donc dans le même temps accroître les équipements en fonctionnement. En dernière analyse, se pose le problème d'une nouvelle répartition des revenus : à production identique plus de salaires seront versés, ce qui diminue d'autant les marges des entreprises, alors qu'il faudrait qu'elles investissent davantage.

La France est un des pays où la durée légale du travail est la plus courte et la durée effective la plus longue. Cette situation paradoxale a une explication historique. La législation de 1936 établissant les « 40 heures », bien que non abrogée, a été contredite par les faits. Le VII^e Plan prévoit les 40 heures pour 1980. Mais il préconise surtout une réduction des écarts de durée du travail entre les différentes branches de l'économie. Depuis les « accords de Grenelle » en 1968 en effet, un mouvement régulier d'abaissement du temps de travail est engagé, qui n'obéit toutefois pas au seul principe d'écrêtement des durées les plus longues. Certaines branches à durées très élevées restent en retard dans ce processus. C'est pourquoi il a paru utile de rechercher les critères permettant d'expliquer que certains secteurs de l'économie sont en avance sur d'autres dans ce mouvement général. Dans une deuxième partie seront abordés les problèmes que pose une réduction de la durée du travail pour le système productif et les difficultés que l'on éprouve à prévoir les répercussions sur l'emploi.

1 La réduction de la durée du travail : un constat

De 1955 à 1967, l'évolution à moyen terme de la durée hebdomadaire du travail ne subit pas d'évolution très marquée (graphique I). De 1955 à 1963, on observe une tendance à la hausse, mais réduite, 0,5 heure environ. Cette hausse était surtout le fait des industries de consommation et du secteur bâtiment-travaux publics (BTP). Elle est annulée par un mouvement en sens inverse de 1963 à 1967.

LA LÉGISLATION CONCERNANT LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

On se reportera au numéro spécial sur la durée du travail de « Liaisons sociales » de novembre 1973 (et à la mise à jour du 11 février 1977) dont cet encadré constitue un bref résumé.

1. HISTORIQUE.

Le premier acte législatif concernant la durée du travail est la loi du 22 mars 1841 réglementant la durée de travail des enfants : 8 heures par jour pour les enfants de 8 à 12 ans, 12 heures pour les enfants de 12 à 16 ans. Plusieurs lois sont ensuite intervenues fixant la durée maximum journalière du travail pour les enfants et les adultes. L'étape la plus marquante est la loi du 30 mars 1900 ramenant progressivement la durée journalière pour les adultes de 12 heures à 10 heures. Par la suite, la durée maximum sera calculée sur une base hebdomadaire et non plus journalière. Il y aura successivement la loi du 23 avril 1919 qui limite la durée hebdomadaire à 48 heures (elle sera appelée « loi des 8 heures ») moyennant de nombreuses possibilités de dérogations; puis la loi du 21 juin 1936 qui institue la semaine de 40 heures (« semaine des deux dimanches »). Les décrets d'application de la loi de 1936 règlent l'étalement de la semaine de travail, et surtout peuvent apporter des dérogations temporaires ou permanentes aux « 40 heures ». Ces dérogations seront très nombreuses dès 1938.

La loi de 1936, avec ses décrets d'application, est toujours en vigueur aujourd'hui : la loi du 25 février 1946 a abrogé les dispositions contraires à la « loi des 40 heures » prises pendant la guerre. Cette même loi de 1946 autorise cependant, sous réserve de l'accord de l'inspection du travail, les heures supplémentaires « pour accroître la production » dans la limite de 20 heures par semaine. Ce nombre maximum d'heures supplémentaires est ensuite progressivement abaissé : 14 heures en 1966, 10 heures en 1972. La loi du 27 décembre 1975, dernière en date, limite à 8 heures le nombre maximum d'heures supplémentaires (calculé sur 12 semaines).

2. LE RÉGIME ACTUEL.

● La semaine de 40 heures.

Il convient de signaler en premier lieu qu'un certain nombre de professions ne sont pas assujetties à la « loi des 40 heures » : par exemple, les services publics et les administrations qui ont un régime spécial, les professions domestiques, les concierges d'habitation. Les règles applicables à l'agriculture ont été partiellement alignées sur le régime de droit commun par la loi du 27 décembre 1974.

La limitation du temps de travail concerne le temps de travail effectif; en sont exclus les temps d'habillage et de déshabillage, les temps de pause, de repas ou de casse-croûte. Ces temps peuvent par contre être rémunérés et donc comptés dans la durée rémunérée. Certaines réductions de durée effective peuvent s'accompagner de la réduction de ces temps rémunérés mais non « effectifs ». C'est, semble-t-il, le cas pour l'accord national intervenu dans le BTP en avril 1976.

L'horaire de travail (compte tenu des dérogations éventuelles autorisées par l'inspecteur du travail) doit être affiché sur les lieux du travail. Dans le cas le plus simple, cet horaire concerne l'ensemble des salariés d'un établissement ou d'une partie d'établissement. Mais de plus en plus se développent des formes particulières de travail qui compliquent la notion d'horaire de travail.

Le travail en équipes successives (ou travail « posté ») est maintenant largement répandu. Dans son principe, il a pour but d'assurer un temps de fonctionnement d'un équipement ou d'un service qui dépasse le temps de travail des salariés; différentes équipes de travailleurs se succèdent sur les mêmes postes de travail. Le fonctionnement peut rester discontinu avec interruption la nuit (travail en 2 équipes). Il peut être également semi-continu avec interruption en fin de semaine (en général 3 équipes), ou continu (4 équipes ou plus). L'horaire de travail d'une équipe peut être toujours le même (équipes fixes) ou au contraire varier suivant un cycle donné (équipes alternantes). Le travail d'une équipe doit être continu, c'est-à-dire ne pas comporter d'autre interruption que pour les pauses et les repas. Sont en principe interdites, sauf dérogation, les équipes « chevauchantes » (une équipe A travaille de 8 à 16 heures, une équipe B de 10 à 18 heures...) et les équipes volantes (une équipe affectée successivement aux différents postes de travail d'un atelier, remplaçant les ouvriers régulièrement

employés à ces postes pendant leur temps de repos). Le « travail par roulement » (un ouvrier se repose le samedi et le dimanche, un autre le dimanche et le lundi...) est également en principe interdit.

L'horaire variable ou horaire individualisé consiste, dans son principe, à distinguer dans la durée quotidienne du travail des plages fixes pendant lesquelles l'ensemble du personnel doit être obligatoirement au travail et des plages variables à l'intérieur desquelles le salarié choisit ses heures d'arrivée et de départ compte tenu d'un horaire global à respecter. Ce système est désormais réglementé par la loi du 27 décembre 1973. L'institution d'horaires variables est subordonnée à une demande du personnel, à l'accord du comité d'entreprise et à l'information de l'inspecteur du travail. La loi n'écarte pas la possibilité de reports d'heures d'une semaine à l'autre.

● Les dérogations au principe de la semaine de 40 heures.

— Les équivalences : pour tenir compte du caractère intermittent du travail effectif dans certains emplois (exemples : vendeurs, coiffeurs), quelques décrets d'application de la loi de 1936 ont décidé d'une durée de présence supérieure à 40 heures de travail effectif (par exemple, dans les commerces alimentaires, 46 heures de présence équivalent à 40 heures de travail). Les professions où ce régime peut être mis en vigueur sont limitativement prévues par décret. Les « prolongations permanentes » applicables aux opérations de gardiennage et de surveillance ainsi qu'aux services d'incendie sont de même nature que les équivalences : la rémunération reste calculée sur une base de 40 heures pour une durée de présence qui pourra aller jusqu'à 64 heures par semaine pour les gardiens de chantier du bâtiment. Dans ces systèmes d'équivalence, les heures de travail au dessus de 40 heures sont payées au tarif normal.

— Les dérogations temporaires : les décrets d'application de la loi de 1936 avaient prévu certains cas relativement précis; la loi de 1946 a généralisé leur application en ajoutant dans les motifs autorisés la volonté « d'accroître la production ». Il reste que les heures supplémentaires ne peuvent en principe être effectuées que sur autorisation de l'inspecteur du travail (sauf pour certains types de travaux pour lesquels existent des dérogations permanentes) après consultation des organisations syndicales ouvrières. L'inspecteur du travail peut refuser son autorisation en cas de chômage. Un salarié qui refuserait d'effectuer des heures supplémentaires légalement autorisées commettrait une faute justifiant le cas échéant son licenciement. L'utilisation d'heures supplémentaires ne fait pas obstacle, en principe, à des compressions d'effectifs.

— Des dérogations exceptionnelles peuvent être effectuées à la durée maximale. La décision est prise au ministère du Travail, à un niveau qui dépend du champ de la dérogation.

Les heures collectivement perdues au-dessous de 40 heures hebdomadaires peuvent être récupérées c'est-à-dire reportées ultérieurement; elles sont alors payées au taux normal. La décision de récupération est de l'initiative de l'employeur, en général de plein droit, ce qui signifie qu'un salarié ne peut refuser d'accomplir des heures de récupération. La récupération est possible pour les heures perdues : pour cause accidentelle ou de force majeure, pour cause saisonnière ou d'intempéries, en raison d'une fête légale, mais non pour cause de grève ou lock-out. Ces dérogations (sauf en cas d'équivalence) ne peuvent porter la durée au-delà de 52 heures maximum sur une semaine, ou 60 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

● Le paiement des heures supplémentaires. Le repos compensateur.

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de 40 heures par semaine donnent lieu à une majoration de salaire : 25 % à partir de la quarante et unième heure, 50 % à partir de la quarante-neuvième heure. Cette majoration est due pour tous les motifs de dérogation aux « quarante heures », sauf pour les équivalences et les récupérations.

La loi du 16 juillet 1976 a institué le repos compensateur : chaque heure accomplie au-delà de 44 heures donne droit à un repos de 12 minutes (20 % du temps accompli au-delà de 44 heures); ce repos est payé comme temps de travail. Seules les entreprises de plus de 10 personnes sont concernées par cette mesure. Le seuil à partir duquel joue le repos compensateur sera abaissé à 43 heures à partir du 1^{er} juillet 1977 et 42 heures à partir du 1^{er} juillet 1978.

En 1967, la durée du travail dans l'ensemble des secteurs non agricoles est identique à celle de 1955 : 45 heures (ouvriers et employés). Sur toute cette période, la durée du travail subit l'influence des mouvements conjoncturels. En particulier, la récession de 1958 et la reprise de 1959 sont très visibles sur le temps de travail, qui subit une baisse puis une remontée d'environ 6/10 d'heure. La situation conjoncturelle joue aussi sur la période 1965-1967 et peut expliquer pour une part la tendance à la réduction de la durée du travail observée sur cette période. Il faut mentionner également que la durée maximale autorisée (calculée sur 12 semaines) passe de 60 à 54 heures en juin 1966.

A partir de 1968, la tendance à la réduction des horaires de travail est beaucoup plus marquée, bien que partiellement masquée dans un premier temps (en 1968 et 1969) par l'existence d'une conjoncture très favorable. A partir de 1970, la baisse se fait au rythme moyen de 1/10 d'heure par trimestre pour l'ensemble des salariés des secteurs non agricoles. Ce mouvement est essentiellement d'origine conventionnelle, l'impulsion ayant été donnée par les accords de Grenelle de 1968. En matière législative en effet, seule intervient la réduction de la durée maximale de (54 à 50 heures) en janvier 1972 (voir encadré ci-contre).

La crise de 1974-1975 a provoqué une accélération de la baisse de la durée du travail : 1 heure d'octobre 1974 à octobre 1975 dans l'industrie non compris le BTP, alors que le rythme moyen antérieur était de 0,5 heure par an. Cette baisse s'est manifestée par une réduction des heures supplémentaires mais aussi par un développement très important du chômage partiel : jusqu'à 1 006 000 journées perdues en un mois (octobre 1975). La question a été posée à cette époque de la possibilité d'une consolidation « structurelle » de cette baisse. En fait, on a observé un retour presque général sur les tendances antérieures, et ceci malgré un abaissement de la durée maximale du travail (de 50 à 48 heures en janvier 1976). Dans l'industrie (non compris le BTP), la durée du travail remonte de 3/10 d'heure entre octobre 1975 et avril 1976. Le bâtiment fait cependant exception : la durée hebdomadaire, a baissé de près de 3 heures d'octobre 1974 à janvier 1977, contre 0,5 heure en moyenne annuelle auparavant. L'effet de la conjoncture a, dans cette branche, été relayé par l'accord du 14 avril 1976, qui limite la durée hebdomadaire à 45 heures en moyenne sur le semestre civil.

Le VII^e Plan retient pour 1975-1980 une prolongation de la baisse à moyen terme, essentiellement par réduction des écarts : l'objectif est de ramener à 4 heures en 1980 l'écart entre la durée maximale et la durée moyenne effective; cet écart est de 6 heures en 1976. Dans le « compte de plan », la durée hebdomadaire retenue pour 1980 est de 39,2 heures. ~~Partant de 41,9 heures en 1976, cet objectif se situe nettement en dehors de la tendance — il suppose une réduction moyenne de 1,7 dixième d'heure par trimestre au lieu de 1 dixième — et aurait sans doute nécessité pour être plus assuré, une consolidation des baisses conjoncturelles de 1974-1975.~~

Le retard français

Les comparaisons internationales en matière de durée du travail sont délicates; les concepts peuvent varier d'un pays à l'autre, de faibles nuances pouvant avoir un impact non négligeable sur les niveaux de durée. Pour les pays de la Communauté Économique Européenne, l'utilisation des enquêtes communautaires, faites suivant des méthodologies identiques et se référant à des concepts en principe homogènes, diminue les incertitudes sans toutefois les éliminer totalement.

En 1973, la France restait le pays de la CEE ayant la durée hebdomadaire la plus longue (tableau 1). Par rapport à l'Allemagne, la différence est de près de 3 heures dans l'industrie et de 1,5 heure dans le tertiaire. L'existence de durées plus élevées pour la France se vérifie dans presque tous les secteurs, à l'exception des transports — secteur à dominante publique — où la durée du travail est au même niveau que celle des salariés du Royaume-Uni, et des services où la durée du travail est plus faible qu'en Allemagne. De façon générale, les durées les plus courtes sont observées au Royaume-Uni.

La situation de la France s'explique historiquement pour l'essentiel par le retard qu'elle a pris dans le mouvement général de baisse de durée du travail. Si l'on se réfère aux statistiques du BIT (tableau 2), sans doute plus fiables pour apprécier les évolutions plutôt que les niveaux, presque tous les pays ont connu des baisses des horaires de travail entre 1955 et 1968. Sauf les États-Unis, qui avaient déjà une durée hebdomadaire réduite en 1955 (40,7 heures), et la France. Depuis 1968, la réduction de la durée du travail semble avoir été plutôt plus forte en France que dans les autres pays. Il y aurait donc, depuis 1968, un certain « rattrapage », par exemple par rapport à l'Allemagne, mais non par rapport à des pays comme le Japon ou les Pays-Bas.

Cette situation pour la durée hebdomadaire est-elle compensée par l'existence de congés annuels plus longs? Il ne semble pas, au moins par rapport aux pays de la CEE; si l'on se réfère aux résultats d'une autre enquête communautaire (tableau 3), la France avait en 1972, parmi les pays de la Communauté européenne, la durée annuelle de travail la plus longue.

Des durées encore élevées dans certains secteurs

Quels sont les critères pertinents pour étudier les différences de durée du travail : les caractéristiques de l'unité collective de production telles que l'activité économique de l'établissement, ou bien les caractéristiques individuelles telles que le sexe, l'âge, la nationalité?

Il faut d'abord insister sur la dimension collective de l'horaire de travail. W. Grossin¹ a pu observer la volonté de

1. W. Grossin, « Le travail et le temps », Paris, éditions Anthropos, 1969.

TABLEAU 1

Durée hebdomadaire du travail des salariés au printemps 1975

Heures et dixièmes d'heure

	Hommes		Femmes		Les deux sexes	
	Industrie	Tertiaire	Industrie	Tertiaire	Industrie	Tertiaire
	RFA.....	42,8	44,1	36,9	36,7	41,3
France.....	45,2	45,2	41,2	38,9	44,2	42,2
Italie.....	41,4	42,0	40,2	37,1	41,1	40,4
Pays-Bas.....	41,7	41,9	36,7	34,5	41,2	39,3
Belgique.....	41,7	41,8	40,0	37,1	41,3	40,0
Luxembourg.....	42,9	41,5	39,3	39,1	42,6	40,5
Royaume-Uni.....	43,4	43,5	34,1	30,4	41,0	36,9

Source : Eurostat. Enquête par sondage sur les forces de travail.

TABLEAU 2

Évolution de la durée du travail des ouvriers dans l'ensemble des industries manufacturières entre 1955 et 1975

Heures et dixièmes d'heure

	1955	1968	1973	1975	Indice 1968/1955	Indice 1973/1968
Durée hebdomadaire :						
RFA (1).....	48,8	43,0	42,8	40,4	88,1	99,5
Suisse (1).....	47,7	44,6	44,3	43,2	93,5	99,3
Pays-Bas.....	48,6	45,3	43,0	41,2	93,2	94,9
Royaume-Uni (2).....	48,0	45,8	44,7	42,7	95,4	97,6
Japon (3).....	48,4	44,6	42,0	38,8	92,1	94,2
USA (1).....	40,7	40,7	40,7	39,4	100	100,0
URSS.....	44,9	40,5	40,9	40,7	90,2	101,0
France.....	44,7	45,3	43,6	41,7	101,3	96,2
Durée mensuelle :						
Suède.....	176	158	140	—	89,8	88,6
Yougoslavie (1).....	198	183	181	182	92,4	98,9
Durée quotidienne :						
Italie.....	8,12	7,92	7,67	7,72	97,5	96,8

1. Heures rémunérées.
2. Hommes adultes seulement.
3. Ouvriers et employés.

Source : Annuaire des statistiques du travail, BIT, Genève.

la part des industriels d'uniformiser au maximum les horaires de travail dans un même établissement; ceci est particulièrement net dans les grandes entreprises. Les employés, les cadres n'échappent pas totalement à cet effort d'uniformisation qui s'appuie sur des contraintes d'ordre technique, mais qui se réclame aussi de motifs plus profonds. « Il existe une vie de l'usine, la pulsion des ateliers se fait sentir jusque dans le laboratoire éloigné... Dans tous les locaux les pendules électriques prennent tout le personnel dans le même réseau temporel² ».

La durée du travail a donc d'abord une signification au niveau de l'établissement (ou d'une partie de l'établissement) où l'horaire doit, selon la loi (voir encadré p. 4), être « affiché ». C'est cet horaire que saisit « l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre », principale source en la matière. Le premier critère d'analyse sera tout naturellement l'activité économique de l'établissement. Les branches à horaires particulièrement élevés (plus de 44 h en 1974, avant la crise) sont, suivant les résultats de cette enquête : bâtiment-travaux publics, industries du bois, des matériaux de construction, industries agricoles et alimentaires. A l'inverse, sept branches ont des durées inférieures à 42 heures. Ce sont, dans l'ordre des durées croissantes : eau-gaz-électricité, pétrole, habillement, chimie, verre, services, textile. On remarque que le textile et l'habillement qui avaient, en 1968, les horaires les plus courts, se sont faits entre 1968 et 1974 « dépasser » par d'autres branches (graphique I). Dans le groupe des durées intermédiaires, on trouve des branches qui avaient déjà en 1968 des durées « moyennes » telles que l'industrie du papier, les commerces; mais aussi des branches telles que les transports ou la sidérurgie, qui avaient en 1968 des horaires particulièrement élevés.

A l'intérieur d'une même activité économique, des différences importantes peuvent être observées suivant la taille de l'établissement. Alors qu'auparavant les petits établissements étaient traditionnellement ceux qui avaient les horaires les plus courts, c'est l'inverse que l'on constate depuis environ 1962-1963. Ceci s'observe dans presque toutes les branches, à l'exception toutefois du BTP.

Bien sûr, dans chaque établissement, ouvriers et employés ont des horaires en général différents. La différence entre les deux catégories est cependant moins importante qu'on ne pourrait le penser, et va en s'amenuisant. En moyenne sur 1969-1974, les ouvriers travaillaient 1,4 heure de plus que les employés dans les industries de transformation. La différence est plus importante dans les autres secteurs : 3,5 heures dans le BTP, 2 heures dans les transports, 3 heures dans les services et commerces. La distinction entre ces deux grands groupes rend cependant très imparfaitement compte des différentes fonctions dans l'entreprise. W. Grossin fait remarquer que l'objectif même d'assurer à l'ensemble des ouvriers un temps de travail continu et synchronisé nécessite la présence de petits groupes ayant des horaires particuliers; « la marche ponctuelle, continue, réglée et pour ainsi dire automatique de l'usine moderne » dépend de ces petits groupes « socio-fonctionnels² ». Il s'agit en

TABLEAU 3

Durée annuelle de travail en 1972
Ensemble des industries
(y compris bâtiment-génie civil)

	Heures	
	Ouvriers (durée effective)	Employés (durée conventionnelle)
Allemagne.....	1 778	1 863
France.....	1 976	2 011
Italie.....	1 668	1 900
Pays-Bas.....	-	1 793 (3)
Belgique.....	1 758	1 934
Luxembourg.....	1 965	1 869
Royaume Uni (1).....	1 911	1 794
Danemark (2).....	1 703	-

(1) Établissements de 50 salariés et plus. Données de 1973.
(2) Établissements de 6 salariés et plus. Données de 1973.
(3) Ouvriers plus employés.

Source : Enquête communautaire sur les coûts salariaux (uniquement établissements de 10 salariés et plus).

premier lieu des ouvriers d'entretien, en général hautement qualifiés. C'est le cas aussi de ce que l'on appelle les « divers » : magasiniers, camionneurs, gardiens, ouvriers chargés du nettoyage, etc. Il y a enfin des petites équipes spéciales qui travaillent de nuit pour assurer la continuité ou éponger les goulots, ou encore le samedi pour effectuer l'entretien ou le nettoyage. Tous ces petits groupes, en marge des « gros bataillons » ont en général des horaires plus longs.

Encore plus que pour les ouvriers, l'hétérogénéité de l'ensemble formé par les autres salariés est manifeste. A côté des employés de bureau, des groupes d'importance grandissante tels que les employés de commerce, les techniciens, les cadres administratifs moyens ou les ingénieurs ont des régimes d'horaire sensiblement différents et en général plus longs³ (tableau 4).

Malgré les tendances à l'uniformisation, tout l'établissement ne marche donc pas du même pas. Pour des raisons à la fois sociologiques et techniques, différents groupes correspondant à différentes « fonctions collectives » ont des horaires dissemblables. De plus, parmi les salariés exerçant ces fonctions, n'y a-t-il pas des divergences en fonction de critères purement individuels tels que le sexe, l'âge, la nationalité ?

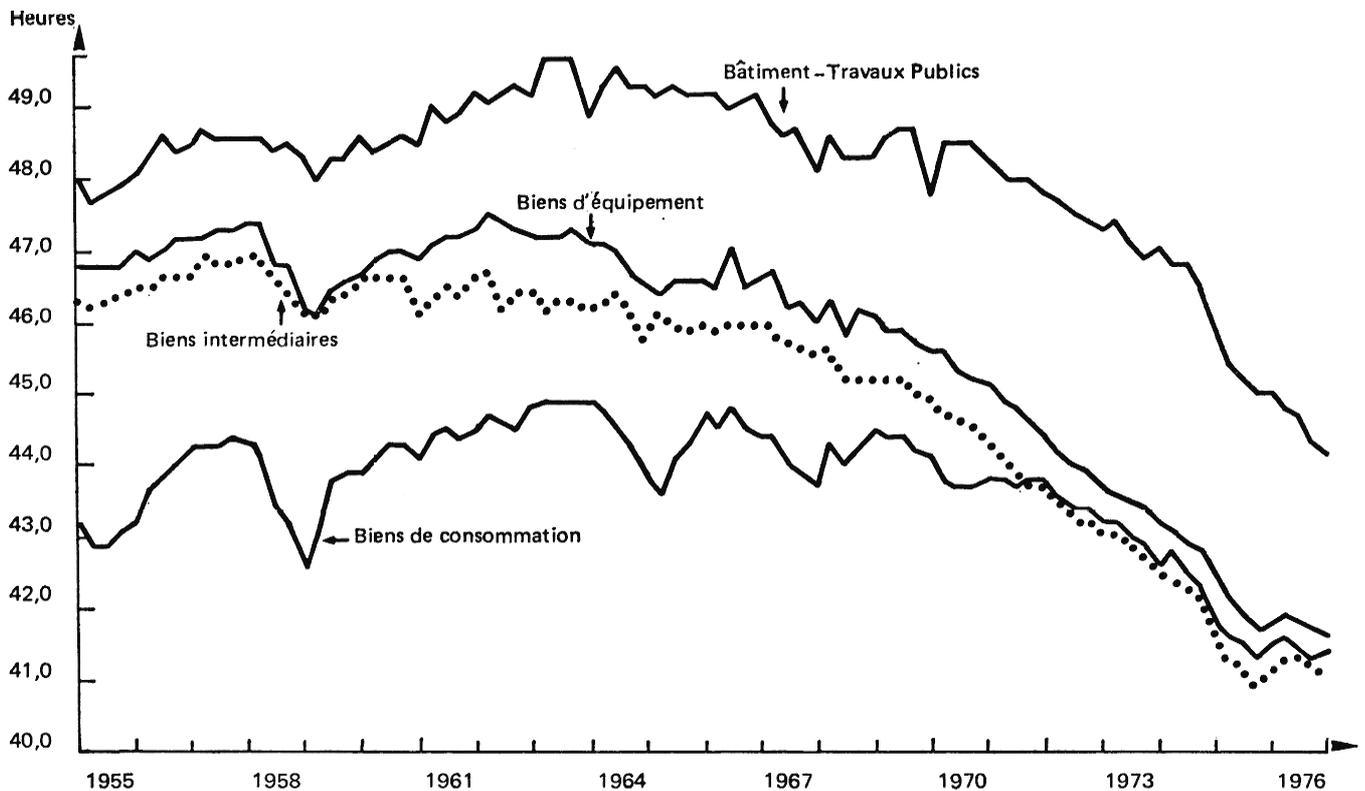
2. W. Grossin, *op. cit.*

3. La prise en compte de toutes ces catégories par l'enquête trimestrielle sur « l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre » paraît très imparfaite et ceci peut être une raison de la sous-estimation de la durée du travail par cette enquête. Voir à ce sujet « La mesure de la durée du travail » par F. Eymard-Duvernay, dans ce même numéro, p. 83.

GRAPHIQUE I

Durée de travail hebdomadaire par grands secteurs industriels de 1955 à 1976 (ouvriers + employés)

Chiffres C.V.S.



Source : Ministère du Travail - I.N.S.E.E.

NB : Les regroupements utilisés sont les regroupements de l'enquête « emploi ». On notera que l'automobile figure donc dans les biens de consommation.

L'âge joue un rôle, mais relativement modeste. On constate que les jeunes de moins de 20 ans ont des horaires plus courts ; les durées les plus longues sont observées entre 30 et 39 ans, il y a ensuite légère décroissance. Mais les différences sont faibles, sauf pour les jeunes dans les secteurs à durée élevée, et recouvrent peut-être d'autres critères tels que la qualification par exemple.

Résultat plus surprenant : il ne semble pas que la nationalité influe sur la durée du travail. Dans un même secteur, ouvriers français et étrangers semblent avoir des horaires équivalents d'après l'enquête emploi de 1972 ; mais bien sûr, globalement, les étrangers ont des horaires plus longs parce qu'ils sont en plus grand nombre dans les branches à durée élevée.

Par contre, le sexe joue incontestablement un rôle fondamental : dans toutes les branches, les durées de travail des femmes sont plus faibles que celles des hommes, et la différence est d'autant plus importante que la durée de travail des hommes est élevée. L'interprétation de cette observation n'est pas facile. La différence entre les deux sexes joue-t-elle

à l'intérieur de chaque établissement (ou partie d'établissement) ; ou bien, seconde hypothèse, la répartition par sexe des salariés d'un établissement est-elle fortement liée à la durée du travail pratiquée par l'établissement ? Il semble bien que la seconde hypothèse soit la plus plausible. A l'issue des observations qu'il a pu faire, W. Grossin⁴ conclut que le type d'emploi occupé prime sur le sexe pour la détermination de la durée du travail. Dans la grosse majorité des ateliers et des bureaux qu'il a observés, les temps de travail sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Les différences entre hommes et femmes seraient plus prononcées dans les petits établissements. La liaison entre durée et composition par sexe des salariés joue dans les deux sens. D'une part, des durées plus faibles attirent la main-d'œuvre féminine ; ce peut être d'ailleurs dans certains cas le but recherché. D'autre part, l'existence d'une majorité de femmes accentue la pression des salariés pour une diminution des horaires.

4. Op. cit.

TABLEAU 4

Durée hebdomadaire (*) moyenne du travail des salariés par sexe et catégorie socioprofessionnelle en mars 1974

Heures et dixièmes d'heure

	Salariés du secteur privé			Salariés des services publics, État et collectivités locales		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Salariés agricoles.....	50,0	45,5	49,7	43,1	—	43,1
Professeurs, professions littéraires et scientifiques.....	44,0	37,3	40,8	40,7	35,7	38,5
Ingénieurs.....	46,8	42,6	46,7	45,0	41,7	44,9
Cadres administratifs supérieurs.....	49,8	45,4	49,2	44,8	40,1	43,9
Instituteurs, professions intellectuelles diverses.....	42,4	39,2	40,6	38,0	36,0	36,7
Services médicaux et sociaux.....	41,1	43,3	42,9	43,1	42,5	42,6
Techniciens.....	44,5	41,3	44,2	42,0	40,4	41,7
Cadres administratifs moyens.....	47,5	42,0	45,4	43,3	39,8	41,6
Employés de bureau.....	43,6	41,4	42,1	42,1	40,2	41,0
Employés de commerce.....	51,2	44,8	47,5	44,8	40,7	43,9
Contremaîtres.....	46,2	43,2	46,0	42,7	36,1	42,6
Ouvriers qualifiés.....	45,9	41,6	45,4	42,9	40,2	42,6
Ouvriers spécialisés.....	46,0	42,4	45,1	43,1	42,5	43,0
Mineurs.....	46,8	—	46,8	42,5	—	42,5
Apprentis ouvriers.....	42,6	39,5	42,5	—	—	—
Mancœuvres.....	45,0	41,1	43,6	43,6	36,5	39,0
Gens de maison.....	48,9	47,2	47,3	—	—	—
Femmes de ménage.....	48,0	37,0	37,1	—	—	—
Autres personnels de service.....	50,7	44,4	46,1	42,4	41,9	42,0
Armée et police.....	48,6	—	48,6	47,8	39,1	47,5
Ensemble.....	46,3	42,3	45,0	43,1	39,3	41,4

* Il s'agit de l'« horaire moyen des établissements », (voir « La mesure de la durée du travail » p. 83 et suivantes).

Source : Enquête sur l'emploi (INSEE).

L'étude des niveaux de durée du travail suivant les critères individuels peut présenter un intérêt, surtout d'un point de vue social, pour voir comment se répartit la charge de travail sur les différentes catégories de population. Mais on ne doit pas perdre de vue le processus de détermination de l'horaire de travail. Pour l'essentiel, cette détermination se fait au niveau de l'ensemble d'un établissement, ou plus généralement des différentes « fonctions collectives » de cet établissement.

Des tentatives ont été faites pour dégager des liaisons entre le niveau de la durée du travail d'une branche et certaines caractéristiques socioéconomiques de la branche : part des femmes, des « cols blancs », des travailleurs étrangers, concentration des branches, croissance de la production⁵. Dans ce qui suit, l'on s'attachera essentiel-

lement à dégager les liaisons entre les caractéristiques socio-économiques des branches et l'ampleur des réductions de durée du travail opérées depuis 1968.

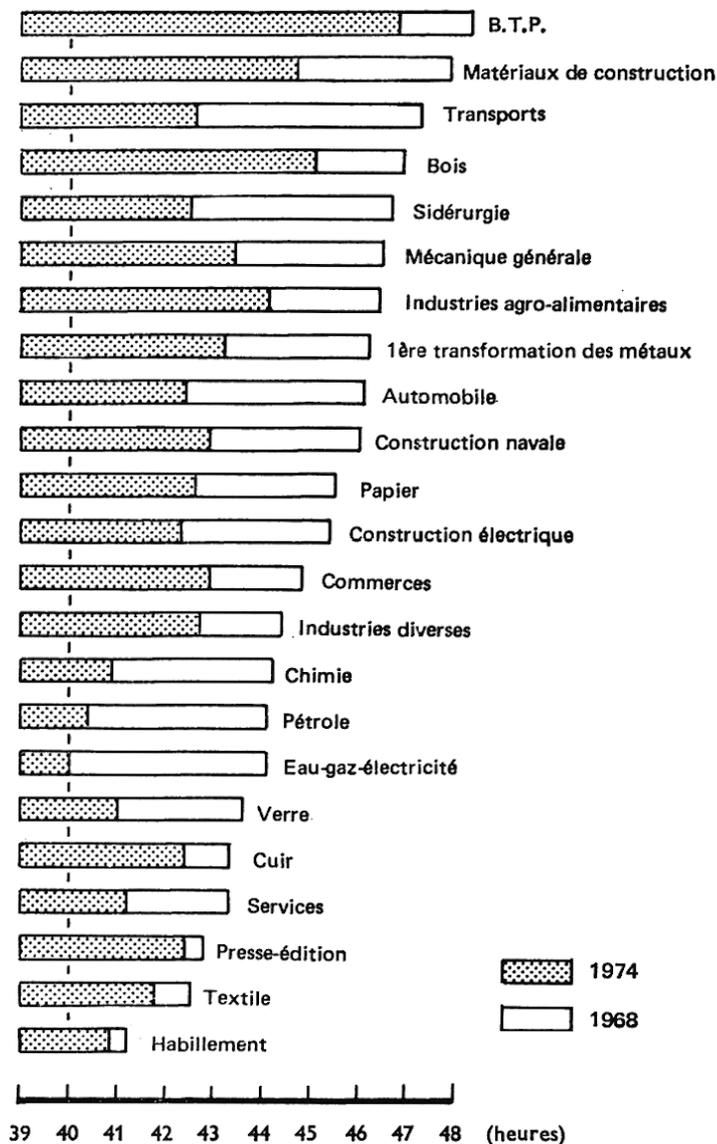
L'évolution par branche depuis 1968 : cinq facteurs explicatifs

Les accords de Grenelle ont marqué le départ d'un mouvement conventionnel de réduction de la durée hebdomadaire du travail. Ce mouvement a été plus ou moins

5. B. Durieux, « La baisse de la durée du travail ». *Économie et statistique*, n° 15, septembre 1970.

GRAPHIQUE II

Les durées du travail par branche en 1968 et en 1974



important suivant les branches. L'analyse de ses causes, centrée sur les réductions structurelles de durée du travail, sera limitée à la période antérieure à la récession de 1974-1975.

Si l'on excepte les secteurs à dominante publique (charbonnages, eau-gaz-électricité, transports et télécommunications), neuf branches ont connu entre 1967 et 1973 un rythme moyen de réduction supérieur à 1 % l'an : pétrole (1,7 %), sidérurgie (1,4 %), chimie (1,2 %), automobile (1,2 %), matériaux de construction (1,2 %), verre (1,1 %), construction navale (1,1 %) et industries mécaniques (1,1 %). A l'opposé quatre branches ont eu un rythme moyen de réduction inférieur à 0,5 % l'an : textile (0 %), habillement

(0,2 %), industries polygraphiques (0,3 %), cuir (0,4 %). Une analyse des caractéristiques de chaque branche de l'économie (tableau 5), en particulier des branches industrielles, en liaison avec l'ampleur des réductions de la durée hebdomadaire permet de dégager cinq critères explicatifs principaux.

● Le niveau initial de durée hebdomadaire

La première idée qui vient à l'esprit est que les réductions de durée du travail ont été d'autant plus fortes que le niveau initial était élevé : il est logique que les accords de réduction portent prioritairement sur les secteurs où la situation était la plus défavorable. On constate effectivement que des branches comme le textile, l'habillement, le cuir qui avaient les durées hebdomadaires de travail les plus faibles en 1968 n'ont enregistré que des réductions très modérées. A l'inverse, la sidérurgie, où la semaine de travail était particulièrement longue en 1968, a connu de fortes baisses.

Pourtant un simple examen des réductions suivant le niveau de durée en 1968 montre que le mouvement n'a pas obéi à cette seule logique (graphique II). D'une part, dans des branches où la durée du travail était particulièrement élevée en 1968, les réductions ont été de faible ampleur : c'est le cas du bâtiment, de l'industrie du bois et des industries agro-alimentaires. D'autre part, certaines branches ont eu des évolutions particulièrement rapides, « dépassant » des branches qui avaient des durées plus faibles en 1968 (sidérurgie, automobile, chimie, pétrole, verre, services).

● La concentration de la branche

De 1968 à 1972⁶, la durée hebdomadaire du travail a diminué de 1,5 heure pour les ouvriers des établissements de plus de 100 salariés, et seulement de 0,6 heure pour les ouvriers des établissements comportant de 11 à 20 salariés⁷, alors que ces derniers partaient d'un niveau plus élevé en 1968.

Cette divergence d'évolution entre petits et grands établissements est bien antérieure à 1968 (graphique III) : entre 1957 et 1968, l'écart entre établissements de plus de 100 salariés et établissements de 11 à 20 salariés est passé de + 1,4 heure (la durée étant plus longue en 1957 dans les grands établissements) à - 0,9 heure (durée plus courte en 1968 dans les grands établissements). Cette constatation d'ensemble est valable pour presque tous les secteurs. Les branches dotées d'un nombre important de grandes entreprises — donc les plus concentrées — ont réduit plus que les autres les horaires de travail de leurs salariés.

6. Les données postérieures ne sont pas comparables du fait d'une modification du mode d'exploitation de l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.

7. 0,6 heure pour les établissements comportant de 21 à 50 salariés; 1,0 heure pour les établissements comportant de 51 à 100 salariés.

De façon assez générale, on peut penser que les grands établissements sont aussi les plus « capitalistiques », c'est-à-dire ceux pour lesquels les équipements ont une place prépondérante dans les coûts. L'exigence de rentabiliser ces équipements pousse à les laisser le moins de temps possible inactifs et va donc dans le sens d'horaires de travail longs. De ce point de vue, le fait que les grands établissements aient en 1957 les durées les plus longues se comprend facilement. Il semble donc qu'il y ait eu depuis une modification profonde des mécanismes. Le large développement du travail en équipes observé depuis 1957 a sans doute joué un rôle important. Il a eu pour effet d'accroître le degré d'utilisation du capital, c'est le but premier de ce système (plusieurs équipes se succèdent sur les mêmes machines). Il devenait donc possible pour les entreprises de faire travailler leurs équipements à plein, même avec des horaires plus courts.

● Le développement du travail en équipes

En 1957, 14 % des ouvriers des industries de transformation travaillaient en équipes; 25 % en 1963 et 1970, 31 % en 1974 (tableau 6). Il s'agit d'un phénomène massif dans certaines branches: dans la « production des métaux », 77 % des ouvriers travaillaient en équipes en 1974, au lieu de 28 % en 1957. La liaison entre la durée du travail et l'importance du travail en équipes peut être à double sens. On peut imaginer que le travail en équipes soit organisé pour contrebalancer la réduction de la durée d'utilisation des équipements due aux baisses de durée du travail (cf. *supra*). A l'inverse, la mise en place d'un système de travail en équipes peut pousser à réduire les horaires : pour des questions d'organisation du roulement, et parce qu'un tel système aggrave les conditions de travail.

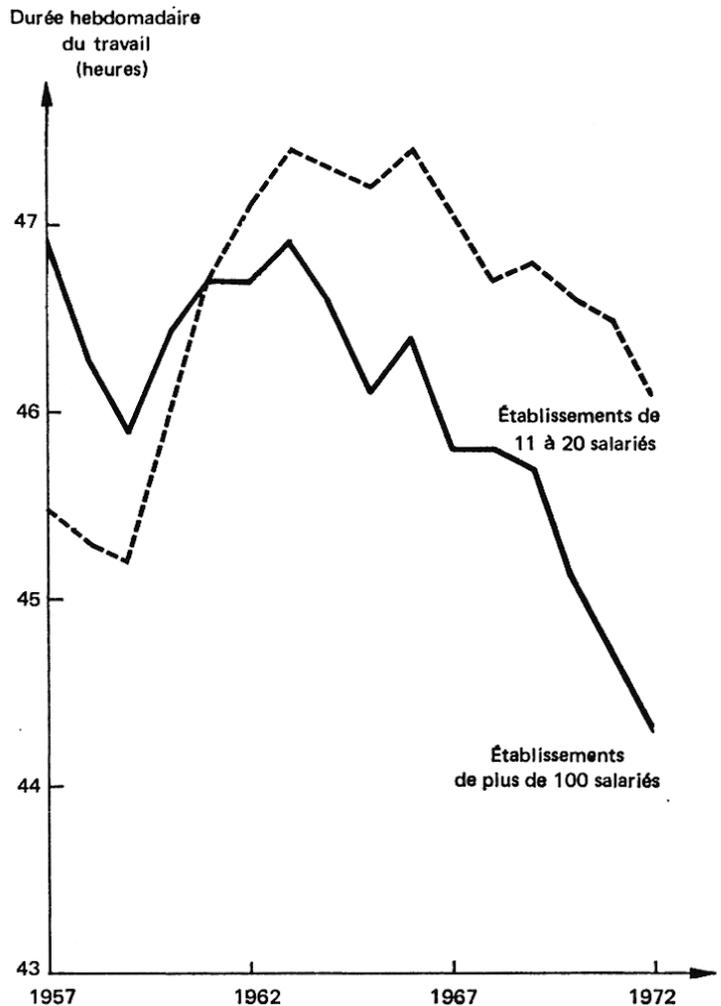
L'observation montre cependant que cette liaison n'est pas stricte; d'une part, le développement du travail en équipes a précédé le mouvement de baisse « structurelle » de la durée du travail et d'autre part, la corrélation entre l'ampleur des baisses de durée par secteur et le développement du travail en équipes n'apparaît pas très forte. La mise en place du travail en équipes a certainement répondu à des préoccupations plus larges que la seule compensation des réductions de durée du travail. Inversement, d'autres facteurs paraissent avoir eu une influence plus significative sur les baisses de durée du travail.

● Le niveau des salaires

On constate que les branches qui rémunèrent le mieux leur main-d'œuvre ont eu en général des réductions d'horaires plus importantes (graphique IV). Le salaire pris en compte ici, est le salaire annuel moyen des ouvriers de sexe masculin (issu des DAS 2460 de l'année 1972). La restriction aux seuls hommes a pour but d'éliminer l'effet des différences de structure hommes-femmes entre les secteurs; ceci a l'inconvénient de rendre cet indicateur moins pertinent dans les branches à dominante féminine (pour l'in-

GRAPHIQUE III

Durée de travail hebdomadaire des ouvriers pour deux catégories de taille d'établissement



dustrie : textile et habillement). Une autre difficulté d'interprétation tient au fait que l'on n'élimine pas l'influence des différences dans la structure par qualification (par exemple, on surestime probablement la place des industries polygraphiques dans la hiérarchie des salaires, du fait de la forte proportion d'ouvriers qualifiés dans ces industries). Avec ses défauts, l'échelle des salaires à laquelle on aboutit traduit néanmoins pour l'essentiel des différences de niveau de salaire entre les secteurs à catégorie de main-d'œuvre identique.

L'interprétation de cette liaison « niveau de salaire-ampleur des réductions de durée » peut être trouvée à la fois du côté du comportement des employeurs et du côté du comportement des salariés. Un des obstacles aux réductions de la durée du travail doit sans doute être recherché dans les difficultés de compenser cette baisse par l'embauche, pour des raisons de pénurie de main-d'œuvre. De ce point de vue, les branches pratiquant des salaires élevés sont manifestement les mieux placées : on constate en effet que

TABLEAU 5

Caractéristiques des branches

	Évolution 1967-1973 de la durée hebdomadaire (taux annuel moyen)	Évolution 1967-1973 de la productivité horaire (taux annuel moyen)	Salaires annuels moyens des ouvriers hommes en 1972 (Francs)	« Goulot de main-d'œuvre » en 1973 (%)	% de salariés dans les établissements de 100 salariés et plus (**)
Industries agro-alimentaires.....	— 0,7	+ 5,5	16 305	2,9	57,0
Eau, gaz, électricité.....	— 1,8	+ 10,1	22 346	—	—
Pétrole.....	— 1,7	+ 7,3	26 695	—	91,3
Matériaux de construction, céramique, verre.....	— 1,2	+ 8,7	17 025	9,3	62,8
Sidérurgie.....	— 1,4	+ 6,5	18 310	5,1	99,8
Métaux non ferreux.....	— 1,3	+ 6,5	19 120	—	92,2
Première transformation des métaux.....	— 1,0	+ 6,7	16 494	15,3	69,2
Industries d'équipement.....	— 1,1	+ 6,8	18 616	14,9	80,4
Automobile.....	— 1,2	+ 8,5	18 282	23,6	95,4
Chimie.....	— 1,2	+ 6,9	19 989	5,4	89,5
Textile.....	+ 0,2	+ 7,5	15 765	10,7	73,0
Habillement.....	— 0,2	+ 8,6	15 885	19,4	61,7
Cuir.....	— 0,4	+ 6,0	14 223	15,7	66,1
Bois.....	— 0,7	+ 6,9	14 002	14,2	47,8
Papier.....	— 0,9	+ 6,0	17 996	6,5	78,6
Presse - édition.....	— 0,3	+ 2,0	22 841	4,9	60,0
Industries diverses.....	— 0,6	+ 7,3	16 425	10,6	61,3
Bâtiment - travaux publics.....	— 0,6	+ 4,4	15 301	20,8	43,0
Transports.....	— 1,5	+ 7,2	18 711	—	—
Télécommunications.....	— 0,8	+ 7,2	11 414	—	—
Services.....	— 0,8	+ 2,6	15 084	2,0 (*)	—
Commerces.....	— 0,5	+ 4,1	15 431	16,0 (*)	—

(*) Estimés.

(**) Source : Enquête annuelle d'entreprise.

les « goulots de main-d'œuvre »* sont d'autant moins importants que le niveau des salaires pratiqués par la branche est élevé. La liaison est très significative : les difficultés de recrutement apparaissent pour l'essentiel liées aux difficultés de soutenir la concurrence avec les autres branches, sur le plan du salaire. Ceci peut expliquer que les branches à rémunération élevée sont les moins réticentes aux réductions de durée du travail. Plus généralement, l'existence de salaires élevés est sans doute le signe d'une attention particulière apportée à la politique de gestion de la main-d'œuvre, dont la durée de travail est un aspect. Ceci peut être facilité lorsque les coûts salariaux ne représentent qu'une faible part du prix de vente, comme dans le pétrole par exemple, ou dans les secteurs peu soumis à la concurrence étrangère.

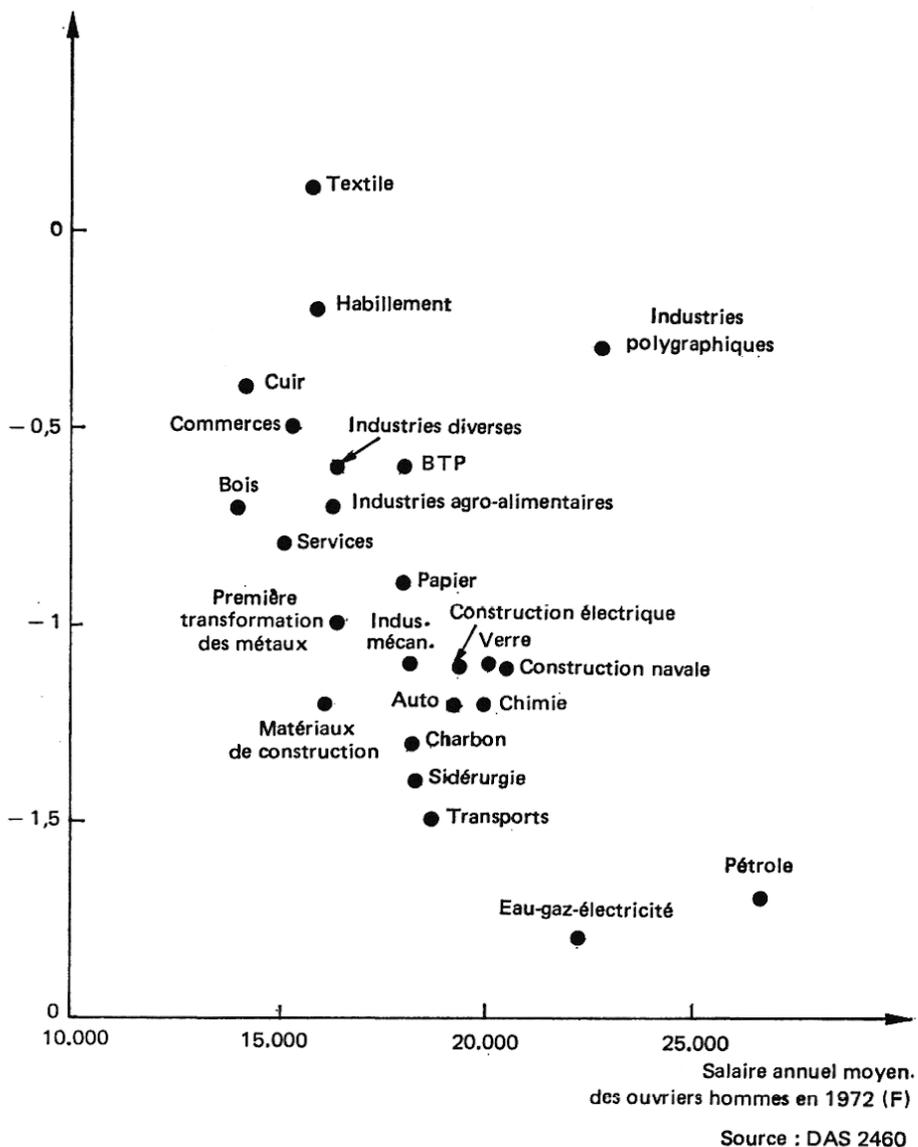
Inversement, l'existence de rémunérations basses, d'une part limite les possibilités de recrutement d'une main-d'œuvre supplémentaire, et d'autre part est en général liée à la nécessité d'avoir une gestion particulièrement serrée. Les employeurs auront tendance à freiner les réductions de durée du travail. Et cette préoccupation risque de ne pas rencontrer d'obstacle majeur du côté des salariés : les enquêtes d'opinion sur les préférences des salariés en cas d'arbitrage revenu-durée du travail montrent en effet que les pressions des salariés en faveur d'une réduction de la durée du travail sont d'autant plus fortes que le salaire

8. Pourcentage d'entreprises déclarant qu'elles ne pourraient pas produire davantage, faute de main-d'œuvre. Source : Enquêtes de conjoncture INSEE.

GRAPHIQUE IV

Liaison entre durée du travail et niveau de salaire

Variation de la durée hebdomadaire (taux annuel moyen 1967-1973)



est élevé. En deçà d'un certain seuil de salaire, les préoccupations essentielles des salariés vont dans le sens d'une amélioration du salaire, même au prix d'une durée de travail importante. La rémunération des heures supplémentaires à un tarif plus élevé accentue ce phénomène.

● **Les gains de productivité horaire du travail**

La liaison entre réduction de la durée du travail et gains de productivité, quoique assez floue, apparaît significative. Il semble logique de penser que les branches qui ont connu une progression particulièrement importante de la production par heure travaillée aient eu de ce fait plus de facilités pour réduire la durée hebdomadaire du travail. En premier lieu, la plus grande efficacité de la production compense, en termes de quantité produite par travailleur, la moindre

durée du travail. En second lieu, des gains élevés de productivité sont sans doute liés à une situation générale favorable de la branche. Inversement, on verra (*infra*) qu'une réduction de la durée du travail induit en général des gains de productivité.

● **Interdépendance de ces critères**

Ces différents facteurs ne sont pas indépendants : par exemple les branches les plus concentrées — c'est-à-dire dont les salariés sont en proportion importante dans de grands établissements — sont probablement aussi celles qui pratiquent les rémunérations les plus élevées, ou qui ont les gains de productivité les plus importants. Aussi est-il utile d'aller au-delà de l'analyse des liaisons entre les réductions de durée du travail et chacun des facteurs

TABLEAU 6

**Évolution du pourcentage d'ouvriers travaillant en équipes
d'après les différentes enquêtes de 1957 à 1974, dans quelques branches d'activité**

	En %				
	1957	1959	1963	1970	1974
Pétrole, carburants liquides.....	17,4	25,3	47,5	—	47,4
Extraction de minerais divers.....	8,5	6,4	12,1	15,6	28,3
Production des métaux.....	28,0	54,6	64,0	66,6	77,2
Première transformation des métaux.....	14,7	17,3	21,1	24,6	29,7
Mécanique générale.....	9,9	8,2	13,5	15,3	17,6
Construction de machines.....	7,7	14,7	20,4	29,1	39,3
Construction électrique.....	8,6	9,4	11,2	15,9	21,6
Verre, céramique, matériaux de construction.....	15,3	19,9	25,5	31,2	38,4
Industrie chimique, caoutchouc.....	14,5	26,4	35,4	33,9	40,2
Industries agricoles et alimentaires.....	10,5	11,1	15,0	17,2	21,6
Industrie textile.....	34,0	37,4	44,6	47,0	50,2
Habillement et travail des étoffes.....	1,4	1,9	1,4	1,3	4,4
Cuir et peaux.....	1,7	2,4	5,4	4,3	4,7
Industrie du bois, ameublement.....	2,4	3,0	5,8	5,6	9,9
Papier-carton.....	22,2	28,3	36,8	45,4	52,6
Industries polygraphiques.....	7,8	15,9	24,5	26,1	33,8
INDUSTRIES DE TRANSFORMATION (n.c. le bâtiment)	14,3	20,1	25,0	25,5	31,3
TOUTES ACTIVITÉS.....	10,3	14,2	18,7	16,0	21,9

Source : Ministère du Travail.

pris séparément, pour tenter de cerner et de quantifier l'influence spécifique de chaque facteur.

L'estimation d'une relation expliquant les réductions de durée du travail par branche à l'aide de ces critères montre que chacun a une influence significative⁹. On peut voir également que le niveau initial de durée et la concentration des branches expliquent déjà à eux seuls une part importante des réductions de durée du travail par branche : en fait le critère « concentration de la branche » résume assez fidèlement les autres critères.

2 L'impact sur la production et l'impact sur les coûts

Peut-on partager le travail pour résorber le chômage? Cette vieille question est plus que jamais à l'ordre du jour du fait du doublement du niveau du chômage intervenu au cours de la crise de 1974-1975. Toute simple en apparence, elle pose en fait des problèmes difficiles.

Une réduction de la durée du travail a deux types de conséquences. D'abord sur la production : elle tend bien sûr à diminuer la quantité produite. Les entreprises s'efforceront alors de faire face à ce phénomène en recourant à divers moyens, dont les effets sur l'emploi peuvent être différents. La réduction de la durée du travail a en second lieu un impact sur les charges des entreprises. Lorsqu'elle est compensée au niveau salarial, elle conduit bien évidemment à une hausse du coût de l'heure travaillée. Par ailleurs, les nouveaux investissements qu'elle nécessite le cas échéant doivent être financés. Cet alourdissement des charges peut avoir un effet en retour sur les choix faits par les entreprises en matière de production et d'emploi.

Dans un premier temps, seuls les effets « physiques » sur la production seront abordés; les répercussions de l'alourdissement des charges des entreprises, faisant intervenir l'ensemble des mécanismes économiques, seront abordés ensuite.

9. Le critère « développement du travail en équipes » n'a pu être pris en compte pour des raisons de nomenclature. L'une des régressions obtenues est la suivante (les chiffres entre parenthèses sont les écarts-types des estimations des coefficients) :

$$DUR = -1,7 \times 10^{-3} DUR67 - 1,2 \times 10^{-6} REV72 - 1,3 \times 10^{-1} PROD + 0,10 \quad [R^2 = 0,86]$$

(0,2 × 10⁻³) (0,2 × 10⁻⁶) (0,3 × 10⁻¹) (0,04)

DUR : taux annuel moyen d'évolution de la durée du travail entre 1967 et 1973 par branche; REV 72 : niveau des salaires en 1972 par branche; PROD : taux annuel moyen d'évolution de la productivité horaire du travail entre 1967 et 1973. La régression est faite sur 16 branches de l'industrie (non compris l'énergie) et le BTP. Les variables REV 72 et PROD peuvent être remplacées par le pourcentage des salariés dans les établissements de 100 salariés et plus : la régression est très peu modifiée. Si l'on adjoint cette dernière variable aux trois variables DUR 67, REV 72 et PROD, les coefficients de chaque variable sont réduits, mais restent significativement différents de 0.

Une baisse de production moins que proportionnelle

On raisonnera d'abord en supposant que parallèlement à une réduction du temps de travail, les facteurs de production ne sont pas modifiés : l'équipement utilisé est identique, les effectifs employés restent stables, il n'intervient aucun changement dans l'organisation de la production.

Si l'on garde à l'esprit que la durée du travail règle, dans ces conditions, non seulement la durée de travail de la main-d'œuvre mais aussi la durée pendant laquelle les équipements fonctionnent, la production devrait, *a priori*, diminuer proportionnellement à la durée du travail. Mais il faut faire intervenir le fait que l'efficacité de l'heure travaillée n'est pas indépendante de la longueur des horaires de travail. Ceci à un niveau individuel et collectif. Au niveau individuel, des horaires longs majorent la fatigue physique ou nerveuse et donc diminuent l'efficacité; ils augmentent par ailleurs l'absentéisme. Au niveau collectif, l'organisation du travail peut être améliorée par un raccourcissement des horaires qui provoque le plus souvent un abaissement du nombre de « temps-morts »¹⁰. Une réduction de la durée du travail a donc en général un effet moins que proportionnel sur la production, car il y a compensation par une efficacité accrue de l'heure travaillée.

Cette compensation sera très probablement d'autant plus importante que le niveau initial de durée est élevé. Elle dépend en outre de multiples circonstances concrètes, telles que le mode de rémunération — la compensation est plus forte pour les ouvriers payés au rendement — ou les conditions techniques dans lesquelles s'opère la production — suivant que le temps de travail est déjà ou non fortement « quadrillé », suivant que le rythme de travail est plus ou moins imposé par les machines, la compensation pourra être très variable.

Chiffrer l'ampleur de cette compensation s'avère très difficile : une variation de la durée du travail est le plus souvent accompagnée d'autres modifications dans la mise en œuvre des facteurs de production, et il faudrait pouvoir isoler l'effet « pur » de la durée du travail. Une étude faite aux États-Unis par le « Bureau of Labor Statistics »¹¹, au lendemain de la seconde guerre mondiale sert souvent de référence. Elle a l'avantage d'être la seule tentative effectuée sur une échelle suffisamment vaste pour mesurer les effets directs de variation de durée du travail; en particulier n'ont été retenues pour les évaluations que les unités pour lesquelles seule une modification de la durée du travail était intervenue. Outre que cette étude n'est pas exempte de critiques¹², son ancienneté et le caractère particulier de la période lui enlèvent évidemment une bonne partie de son intérêt. C'est pourtant, faute de mieux, sur cette base que Denison, qui fait autorité en la matière, se fonde¹³. Il admet que pour une durée de 48,6 heures, une légère baisse est entièrement compensée (pas de réduction de la

production par tête). A 39,8 heures, la compensation ne se ferait qu'à concurrence de 40 % (1 % de baisse de la durée provoquerait 0,6 % de baisse de la production). Entre ces deux points, il interpole linéairement. Denison insiste bien sûr sur la fragilité de ces estimations.

En Norvège d'autre part, il a été constaté un relèvement exceptionnel de la productivité entre 1958 et 1959 que les observateurs ont attribué, de façon semble-t-il assez fondée, à la baisse exceptionnelle de durée du travail intervenue en mars 1959 : une baisse de 5,2 % (partant d'une durée hebdomadaire de 48 heures) aurait provoqué un essor de la productivité de 2 à 3 %.

Une autre démarche consiste à essayer de chiffrer, par des mesures économétriques, l'effet propre de la durée du travail sur la production, à capital et niveau d'emploi donnés. La méthode sans doute la plus fructueuse consiste à utiliser les données individuelles d'entreprises¹⁴ : on relie, d'une entreprise à l'autre, productivité horaire et durée du travail, à emploi et équipement donnés. Mais, on se heurte au fait que la liaison durée-productivité peut jouer dans les deux sens, le niveau de durée du travail pouvant être fixé d'une entreprise à l'autre en fonction de la productivité horaire. Si tel est le cas, la mesure que l'on effectue n'est pas tout à fait celle de l'impact d'une réduction de la durée du travail sur la productivité horaire.

En l'état actuel des choses, un chiffrage des gains d'efficacité induits par une réduction des heures travaillées est pratiquement impossible à effectuer de façon précise. Il ne faut d'ailleurs pas surestimer l'importance de cette question : aux horaires auxquels on se situe actuellement, les gains d'efficacité dus à une moindre fatigue ou à une réduction des temps morts ne doivent pas être considérables, d'autant que le rythme de production est de plus en plus commandé par l'équipement en place. La réduction de la durée du travail entraînera donc — dans le cadre des hypothèses prises en compte ici — une baisse de la production, même si l'effet est moins que proportionnel.

10. Des gains d'efficacité qui dépassent le cadre de l'entreprise peuvent également découler d'une réduction de la durée du travail : les horaires plus courts conduisent à un plus grand étalement des départs et des retours quotidiens, et donc à une utilisation plus rationnelle des moyens de transport.

11. « Hours of work and output », U.S. Bureau of Labor Statistics, 1947.

12. Voir I.F. Leveson, « Reduction in hours of work as a source of productivity growth », *The Journal of Political Economy*, n° 2, avril 1967.

13. E. Denison, « Why growth rates differ? », p. 59 à 62. Des évaluations par sexe sont fournies dans *Accounting for U.S. Economic Growth 1929-1969*, p. 38 à 40.

14. Un travail de ce type a été effectué à partir des données du recensement industriel de 1963 en France. La nature du travail et les principaux résultats (mais non ceux concernant la durée du travail) sont exposés par J. Mairesse dans l'ouvrage collectif : *On the measurement of factor productivities*. Göttingen, 1976. L'élasticité de la production par rapport à la durée du travail y est estimée à 0,51 (écart-type : 0,02).

Comment pallier la baisse de la production ?

Il est au préalable nécessaire, pour aborder de manière aussi réaliste que possible cette question, de préciser le type de relation entre les facteurs de production que l'on retient. Il n'est pas rare que le cadre de raisonnement soit le suivant. Partant d'une production donnée, déterminée par les conditions générales de l'équilibre économique, et d'une productivité horaire donnée, on déduit un volume total d'heures travaillées. Le partage de ce volume total d'heures travaillées se fait ensuite entre durée du travail et effectifs employés. Cette vision purement comptable, dans laquelle le volume de travail fourni apparaît comme autonome par rapport au capital, risque de masquer les mécanismes réels. Il convient de dépasser cette approche.

On raisonnera dans le cadre d'une complémentarité, pour un équipement donné, entre main-d'œuvre et équipement : c'est-à-dire que pour un type d'équipement donné, à un moment donné, le nombre de personnes par unité d'équipement est fixé. Cette complémentarité n'exclut pas, lorsque l'on raisonne sur un équipement hétérogène, que d'un type d'équipement à l'autre (ou d'une « génération » d'équipement à l'autre) le nombre de travailleurs par unité d'équipement puisse varier. Mais elle exclut que, pour un équipement donné, utilisé pendant un temps donné, la production puisse être accrue simplement en augmentant la main-d'œuvre sur cet équipement. Cette situation, sans être tout à fait générale, est sans doute la plus courante. Les notions de « poste de travail » et de coût en équipement d'un « poste de travail » qui interviennent fréquemment dans la problématique des créations d'emplois industriels n'ont véritablement de sens que dans le cadre d'une telle complémentarité.

Se placer dans un tel schéma signifie qu'une réduction de la durée du travail ne peut être compensée par la seule embauche : il faut, soit accroître l'utilisation de l'équipement existant (par exemple en développant le travail en équipes), soit créer de nouveaux équipements. Une troisième solution peut exister : elle consiste à compenser la baisse de la durée du travail en augmentant l'« intensité du travail ». C'est cette solution, la moins coûteuse pour les entreprises, que l'on examinera en premier lieu.

● Jouer sur « l'intensité du travail »

L'étude des liaisons à court terme entre production, emploi et durée du travail, montre qu'à équipement, emploi et durée du travail constants, la production peut varier dans des proportions importantes. Ceci traduit le fait que le processus de production peut fonctionner avec une plus ou moins grande intensité. A côté de la durée du travail, on fera donc intervenir « l'intensité du travail », responsable d'une part importante des fluctuations de la production. Ce terme recouvre des phénomènes très divers, et non les seules cadences de travail des ouvriers. Il peut y avoir « rétention » de la main-d'œuvre : bien que les équipements sur lesquels ils travaillent soient

provisoirement stoppés, une partie des ouvriers peut être conservée dans l'entreprise et affectée à des tâches non directement productives, dans l'attente de la reprise. On doit faire intervenir aussi la possibilité de faire « tourner » plus ou moins vite les équipements, à main-d'œuvre et durée de travail données. Ce dernier facteur peut avoir une influence prépondérante, particulièrement dans les processus de production les plus modernes où le rythme de fonctionnement de l'équipement devient de plus en plus indépendant du rythme de travail des ouvriers. A court terme, les fluctuations de « l'intensité du travail » jouent un rôle prépondérant dans les mouvements de la productivité horaire du travail.

Il peut donc exister des « réserves d'intensité » c'est-à-dire la possibilité pour les entreprises d'accroître leur production à équipement, emploi et durée de travail donnés. En cas de baisse de la durée du travail, les entreprises auront alors la possibilité de maintenir la production en augmentant « l'intensité du travail ». La productivité augmentera évidemment en conséquence ; l'effet sur l'emploi sera nul.

Ces « réserves d'intensité » peuvent être évaluées en utilisant les « marges de capacité sans embauche » des enquêtes de conjoncture¹⁵. Sur la période passée, on observe une forte « pointe » de l'« intensité du travail » en 1969, et sa stabilité de 1969 à 1974 sur un palier plus élevé que de 1965 à 1968.

Cette situation est clairement liée à la différence de conjoncture entre les deux périodes. Mais il est probable que les baisses « structurelles » de durée du travail intervenues à partir de 1968 ont accentué ce phénomène. La mauvaise conjoncture de la période 1965-1967 avait cumulé des « réserves d'intensité » : les équipements tournaient au ralenti, peut-être une main-d'œuvre « en surplus » existait-elle dans les entreprises. La vigoureuse reprise de 1968-1969 a soumis les entreprises à une forte pression de la demande. Ne pouvant, du fait des accords conclus, allonger les horaires de travail comme elles l'avaient fait par exemple en 1959, les entreprises ont certainement été incitées à mobiliser au maximum ces « réserves d'intensité ». La poursuite d'une forte croissance de la production a contribué à maintenir l'« intensité du travail » à un haut niveau, jusqu'à la crise. Une analyse par secteur semble bien confirmer que les baisses de durée du travail ont joué un rôle.

15. « Marges de capacité sans embauche » : pourcentage dont les industriels estiment pouvoir augmenter leur production avec le matériel et le personnel dont ils disposent actuellement. Soit α ce pourcentage. On note Q la production, Q_{\max} la production maximum possible compte tenu de l'équipement et de la main-d'œuvre en place, H la durée hebdomadaire du travail des ouvriers, H_{\max} son maximum possible à un moment donné, ρ « l'intensité du travail » et ρ_{\max} son maximum possible à un moment donné. Pour un équipement et une main-d'œuvre donnés on a :

$$\frac{Q}{Q_{\max}} = \frac{1}{1 + \alpha} = \frac{H}{H_{\max}} \times \frac{\rho}{\rho_{\max}}$$

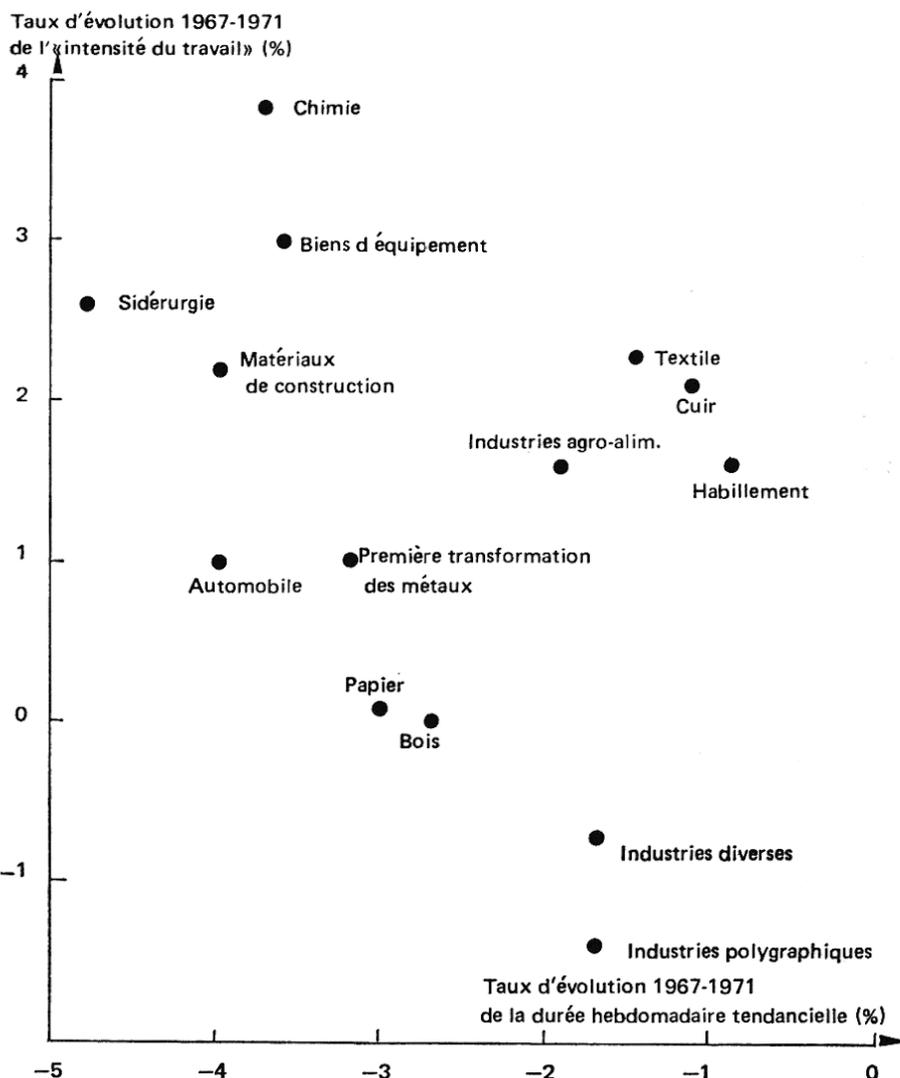
et donc :

$$\frac{\rho}{\rho_{\max}} = \left(\frac{1}{1 + \alpha} \right) / \left(\frac{H}{H_{\max}} \right)$$

H_{\max} peut être estimé de façon empirique en joignant les « pics » de la courbe retraçant l'évolution de la durée du travail des ouvriers. L'élasticité de la production par rapport à la durée du travail est égale à 1 : on néglige sur le court terme l'influence du niveau de durée du travail sur la productivité.

GRAPHIQUE V

Liaison entre durée du travail et intensité du travail



On constate en effet que les gains d'intensité ont été en général plus forts dans les branches qui avaient le plus réduit la durée du travail (graphique V). Exception notable : les secteurs textile, habillement, et cuir, qui ont eu de faibles réductions de durée et pourtant de forts accroissements d'intensité.

Il ne semble pas que, globalement sur l'ensemble de l'industrie, l'effet de la baisse de la durée du travail sur « l'intensité du travail » ait été considérable, l'année 1969 mise à part. Par contre, on peut sans doute en constater une conséquence dans l'harmonisation de la situation entre les secteurs : les branches ayant eu les plus fortes réductions auraient compensé par une intensification plus importante. Mais le raisonnement peut être inversé : on peut également supposer que ce sont les secteurs qui avaient le plus de « réserves d'intensité » qui ont pu réduire le plus leur durée du travail. Ceci est à relier à la corrélation déjà constatée entre réduction des durées du travail et gains de productivité.

On verra une confirmation du rôle que peut jouer « l'intensité du travail » en cas de réduction de la durée, dans les

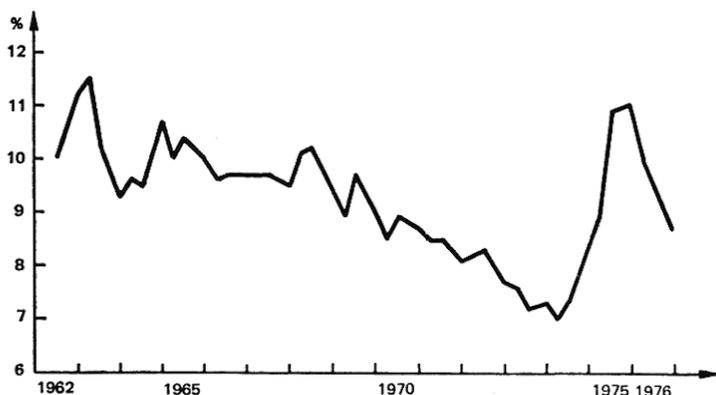
réponses apportées par les industriels à l'enquête effectuée par l'INSEE en décembre 1969. Cette enquête, menée dans le cadre des enquêtes de conjoncture, portait sur les « conséquences d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail¹⁶. Une question était posée sur les moyens qui seraient mis en œuvre pour compenser une réduction ultérieure de la durée du travail. Une très forte proportion d'entreprises (84 %) a répondu que, parmi d'autres moyens peut-être, elle améliorerait la productivité horaire du travail. Cette formulation est certes vague, mais elle paraît bien faire référence au phénomène d'« intensité ».

Ce moyen joue cependant de façon privilégiée surtout à court terme ; l'exemple type est celui de l'année 1969, éventuellement sur une période de quelques années. A terme, d'autres moyens de compensation sans doute plus coûteux doivent être mis en œuvre par les entreprises.

16. Quelques résultats de cette enquête ont été présentés dans le rapport de la Commission Emploi du VI^e Plan. *Documentation française*, tome 1 : Dossier sur la durée du travail.

GRAPHIQUE VI

Le supplément avec embauche de 1962 à 1976



Source : Enquêtes de conjoncture de l'I.N.S.E.E.

● Tirer meilleur parti de l'équipement disponible

Lorsqu'il n'est plus possible de jouer sur l'« intensité du travail » les entreprises sont dans l'obligation, si elles veulent compenser les effets de la baisse de durée du travail, d'élargir le processus de production; c'est-à-dire d'accroître le volume d'équipements effectivement utilisés. La nécessité de procéder à des investissements supplémentaires ne se fera cependant vraiment ressentir que lorsque les entreprises auront tiré parti au maximum de l'équipement existant : soit en mettant en œuvre des équipements totalement inutilisés, soit en développant le travail en équipes¹⁷. Dans les deux cas, cela suppose l'embauche de main-d'œuvre supplémentaire : c'est ce qui fait la différence par rapport à la solution précédente. Il y a, dans ce deuxième cas, utilisation élargie de l'équipement en place, par opposition à utilisation plus intense.

Le « supplément avec embauche » mesuré par les enquêtes de conjoncture (différence entre « marge de capacité avec embauche » et « marge de capacité sans embauche »¹⁸) peut être considéré comme un indicateur de l'importance des équipements en place dans les entreprises, pour lesquels la firme ne dispose pas de la main-d'œuvre nécessaire¹⁹. Une réduction de ce « supplément » signifie donc que les entreprises, en embauchant, utilisent de façon plus complète l'équipement en place. On observe de façon très nette à partir de 1968 une réduction du « supplément avec embauche » (graphique VI). Là encore, les effets de la conjoncture particulière de cette période jouent certainement un rôle, dans le contexte d'une tendance de long terme à accroître le degré d'utilisation du capital. Mais il n'est pas exclu que les réductions de durée du travail depuis 1968 aient accentué ce phénomène. L'examen par secteur montre en effet l'existence probable d'une corrélation entre les réductions de la durée du travail et du « supplément avec embauche » (graphique VII). On retrouve encore en dehors du « nuage » les secteurs textile, habillement et dans une

moindre mesure, cuir, industries agro-alimentaires, industries diverses²⁰.

Comme moyen de compenser une réduction de la durée du travail, le développement du travail en équipes joue sans doute un rôle privilégié par rapport à la remise en route d'équipements inutilisés. D'une part, en effet, l'existence d'équipements totalement inutilisés ne doit pas constituer un phénomène massif, en tout cas sur moyenne période. D'autre part, et surtout, ces équipements sont évidemment les moins productifs. Les entreprises qui supportent déjà un accroissement du coût salarial du fait de la baisse de la durée du travail s'efforceront certainement d'accroître au maximum la productivité et donc privilégieront, lorsqu'elles le peuvent, l'utilisation accrue d'équipements plus productifs par rapport à la remise en service d'équipements moins productifs.

A l'enquête de 1969 sur les « conséquences d'une réduction de la durée hebdomadaire », 28 % des entreprises ont déclaré qu'elles avaient été amenées à introduire ou développer le système de travail par équipes pour compenser la réduction de la durée du travail. Il semble qu'il s'agisse d'ailleurs le plus souvent de développement plutôt que d'introduction.

Le développement du travail en équipes (ou plus généralement l'utilisation élargie de l'équipement en place) entraîne un accroissement du nombre d'emplois. S'il y a compensation complète de la baisse de la durée du travail par ce moyen, l'accroissement de l'emploi correspondant doit être proportionnel à la baisse de durée du travail. En l'absence de tout autre phénomène, le volume total d'heures travaillées est identique, et la productivité horaire ne bouge pas. Le plus souvent, l'introduction du travail en équipes s'accompagnera sans doute d'un « quadrillage » accru du temps de travail et donc d'un gain de productivité horaire, mais dans des proportions modestes. En contrepartie de l'accroissement de l'emploi qui en résulte, le développement du travail en équipes constitue bien sûr des charges supplémentaires pour l'entreprise : à production inchangée, le coût salarial est plus important. Par ailleurs, l'entreprise peut se heurter à la difficulté de trouver la main-d'œuvre adéquate, surtout si le type de travail en équipes introduit détériore fortement les conditions de travail.

17. On assimile l'introduction du travail en équipes à un accroissement du volume d'équipements effectivement utilisés : par exemple, à durée du travail identique, l'introduction d'une seconde équipe sur un équipement donné revient à doubler le volume d'équipement correspondant.

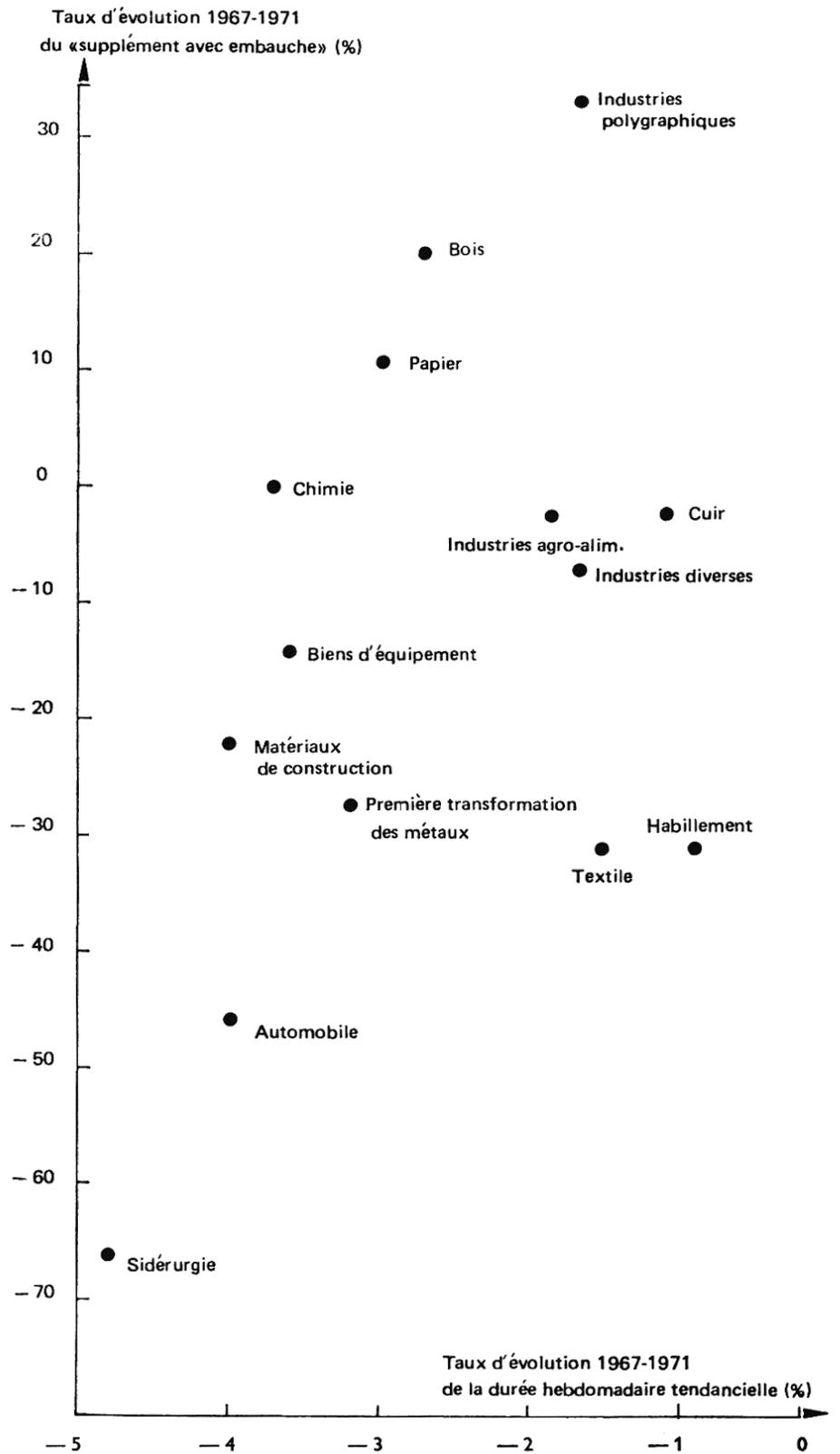
18. « Marge de capacité sans embauche », voir note 15.
« Marge de capacité avec embauche » : pourcentage dont les industriels estiment pouvoir augmenter leur production compte tenu du matériel dont ils disposent actuellement mais en recourant éventuellement à l'embauche.

19. Il est très probable que le « supplément avec embauche » ne prend pas en compte de façon complète les possibilités de meilleure utilisation du capital en place : les questions posées concernent le très court terme et l'introduction du travail en équipes, par exemple, demande un certain délai.

20. On a noté à plusieurs reprises le comportement particulier des industries de consommation traditionnelles et particulièrement du textile. On voit là sans doute les symptômes d'une difficulté de « survie » générale de ce secteur qui connaît à la fois des réductions de durée de travail particulièrement faibles, une forte augmentation de « l'intensité du travail » et un fort accroissement du degré d'utilisation de l'équipement en place.

GRAPHIQUE VII

Liaison entre durée du travail et supplément avec embauche



A priori ce coût devrait cependant être moins élevé que le recours à des investissements supplémentaires, troisième solution. Mais ce dernier moyen a l'avantage, qui peut se révéler décisif pour les entreprises, de permettre de réaliser des gains de productivité horaire.

● Recourir à des investissements supplémentaires

Il est clair que la décision de recourir ou non à des investissements pour compenser la baisse de la durée du travail dépend des possibilités de financement et des perspectives économiques générales, comme pour toute décision d'investissement.

A l'enquête de 1969, donc dans une conjoncture exceptionnellement bonne, 38 % des entreprises ont déclaré avoir mis en service de nouveaux équipements²¹ pour compenser la réduction de durée du travail. Pour la plupart, les entreprises qui ont investi sont aussi celles qui ont embauché, et inversement.

On se placera dans l'hypothèse où la baisse de durée du travail serait entièrement compensée par un investissement supplémentaire; et toujours dans l'hypothèse de complémentarité entre main-d'œuvre et équipement. Si les équipements nouveaux étaient identiques aux anciens, l'accroissement de l'emploi serait proportionnel à la baisse de la durée du travail (en négligeant les problèmes d'économies ou de déséconomies d'échelle). La productivité horaire resterait identique. Mais dans la plupart des cas, les nouveaux équipements intégreront un progrès technique; l'emploi nécessaire pour assurer la même production sera inférieur à ce qu'il est avec les anciens équipements. Les créations d'emplois seront moins que proportionnelles et il y aura amélioration de la productivité horaire. Dans quelles proportions? L'accroissement du coût salarial dû à la baisse de la durée du travail incitera-t-il fortement à introduire des équipements qui économisent de la main-d'œuvre? La réponse à cette question dépend évidemment du cadre temporel dans lequel on se situe. Sur le moyen terme, il faudrait pouvoir évaluer la marge de choix qui existe pour l'entreprise entre plusieurs techniques de production.

Les effets sur le niveau de l'emploi

Il est dans l'état actuel des choses très difficile de chiffrer sur le passé la part qu'a pris chacune de ces trois solutions dans la compensation de la baisse de la durée du travail. Les corrélations constatées en coupe instantanée entre durée et « intensité » ou entre durée et « supplément avec embauche » restent fragiles et ne sont pas directement transposables dans une perspective temporelle. Par exemple chiffrer la relation constatée entre réduction de la durée du travail et accroissement de l'« intensité du travail » (graphique V) conduirait à conclure que la baisse de durée du travail sur 1967-1971 aurait été totalement compensée par une « intensité » accrue²², ce qui serait peu vraisemblable et, en tout état de cause, contradictoire avec les informations

fournies par l'enquête de 1969 sur « les conséquences d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail ». Cette enquête apporte quelques informations intéressantes, quoique très qualitatives et marquées par la conjoncture spécifique de l'époque (tableau 7).

Près d'une entreprise sur deux a déclaré avoir accru ses effectifs, sans que l'on sache si cet accroissement est lié au développement du travail en équipes ou à la mise en service de nouveaux équipements.

En lui-même ce chiffre est important; on peut en tout cas affirmer que la baisse de la durée du travail en 1968 et 1969 a très certainement contribué à accroître l'embauche. Les petites entreprises ont, comme il est naturel, moins de possibilités pour recourir au travail en équipes. Ceci semble pouvoir expliquer qu'elles aient moins accru l'embauche. On constate par ailleurs qu'elles ont eu beaucoup plus de difficultés que les grandes à éviter des baisses de production : 48 % des entreprises de moins de 100 salariés auraient réduit leur production, contre 20 % des entreprises de plus de 500 salariés. Enfin, un certain nombre d'entreprises, surtout parmi les petites, a visiblement mis en service de nouveaux équipements sans accroître l'embauche : on voit là sans doute le résultat d'un effort de rationalisation auquel a conduit la réduction de la durée du travail²³ et peut-être aussi celui de l'économie de main-d'œuvre permise par les nouveaux équipements.

Suivant la façon dont les entreprises compensent la baisse de capacité de production due à la réduction de la durée du travail, les effets sur la productivité et sur l'emploi sont, comme on l'a vu, plus ou moins importants. Mais l'impact sur l'emploi dépend plus fondamentalement encore du caractère complet ou non de la compensation de la réduction de la durée du travail : les blocages « physiques » en différents endroits, les choix des entreprises en réaction à l'alourdissement de leurs charges peuvent conduire à limiter la production.

Les risques de blocage de la production

On a signalé qu'à l'enquête de 1969 près de la moitié des entreprises de moins de 100 salariés avaient déclaré avoir subi une baisse de la production à la suite de la réduction de la durée du travail. L'expérience la plus importante en ce domaine est, bien sûr, celle de la « loi des 40 heures » de 1936. Alfred Sauvy a montré de façon convaincante que la baisse brutale de la durée du travail opérée en 1936-1937 avait contribué à bloquer la production²⁴.

21. Notons que la formulation est ambiguë : il pourrait éventuellement s'agir dans quelques cas de remise en service d'équipements déjà existants.

22. L'ajustement d'une droite sur le « nuage » du graphique V donne une perte de -1,1 (écart type = 0,3).

23. Lors de la grève des mineurs en Angleterre, la semaine de travail avait été temporairement réduite à 3 jours : il a pu être constaté à cette occasion que les petites entreprises avaient pu accroître leur productivité, à équipement et emploi donné, dans des proportions plus importantes que les grandes.

24. *Histoire économique de la France entre les deux guerres*, tome II, Fayard, 1967.

Après la rechute de la production de 1933 à 1935, l'économie française était engagée dans un mouvement de reprise sensible. Interrompue en juin 1936 du fait des grèves, puis au cours de l'été 1936 du fait des congés, la progression devait reprendre très vigoureusement à partir de septembre 1936, stimulée par la dévaluation du 26 septembre 1936. Or, on constate un retournement à partir de mars 1937, retournement que A. Sauvy attribue aux effets de la « loi des 40 heures » dont l'application commence à être générale en décembre 1936. Cette interprétation est renforcée par le fait que la reprise franche de la production coïncide avec les assouplissements importants apportés à la « loi des 40 heures » par le décret-loi du 12 novembre 1938.

A. Sauvy relève trois facteurs principaux qui expliquent le blocage entraîné par la réduction de la durée du travail. En premier lieu, il faut souligner l'ampleur du phénomène qui en est à l'origine : la durée du travail passe de 45,8 heures en 1936 à 39,5 heures en 1937, soit en baisse de plus de six heures en une année — ce qui est considérable. En second lieu, la volonté de procéder à un nivellement des horaires de toutes les branches a accentué les difficultés. Certains secteurs subissaient des réductions plus importantes, qu'ils ne pouvaient compenser aussi vite que les autres ; il y avait donc constitution de goulots qui induisaient des réductions de production dans les secteurs situés en aval (blocage de leur production par manque de matières premières) et en amont (moindres commandes). Enfin, troisième facteur que souligne A. Sauvy : l'absence de volonté du patronat, dans certains cas, de maintenir la production. « Si le patronat français, si profondément malthusien pendant la crise, critique la semaine de 40 heures, c'est à cause de la majoration du salaire horaire qui l'accompagne. Mais il ne voit pas d'un mauvais œil la réduction de la production qui en résulterait »²⁵.

Les faits fournis par A. Sauvy, l'interprétation qu'il en donne, montrent clairement qu'au cours de cette période, le blocage de la production ne s'est pas, pour l'essentiel, produit sur le marché du travail mais en amont : il n'y a pas eu réelle tentative d'accroître l'embauche et c'est pour cette raison que le chômage n'a pas reculé. D'ailleurs les reprises de la fin 1936 et de 1938-1939 ont bien permis de résorber le chômage. A. Sauvy pense d'ailleurs que si cette dernière reprise n'a pas été plus importante malgré les « grandes ressources de main-d'œuvre qui subsistent à la veille de la guerre », c'est parce que « les industriels ont souvent hésité à s'engager dans les heures supplémentaires, malgré la simplification de la procédure, soit par crainte de résistance des ouvriers, soit parce qu'ils préfèrent allonger les carnets de commande et disposer d'une certaine sécurité »²⁶. A. Sauvy met cependant à plusieurs reprises en garde contre les risques d'une surestimation des ressources en main-d'œuvre disponible. La seule prise en compte du volume global de chômage peut être trompeuse, du fait des inévitables désadaptations entre offre et demande de travail qui ne peuvent être résolues instantanément.

Certaines choses ont changé depuis 1936. Des possibilités accrues de recours au travail en équipes ont rendu les adap-

TABLEAU 7

Pourcentage d'entreprises ayant déclaré avoir en 1969, pour compenser la baisse de la durée du travail :

	En %		
	Mis en service de nouveaux équipements	Accru les effectifs salariés	Introduit ou développé le système de travail par équipes
Taille :			
Moins de 100 salariés.	40,7	26,7	9,6
De 100 à 500 salariés.	36,3	38,8	17,4
Plus de 500 salariés.	38,4	56,1	34,5
Ensemble	38,3	48,5	27,5

tations plus faciles, ce qui permet d'éviter le recours à des investissements supplémentaires, qui constitue une procédure plus lourde et plus risquée. Par ailleurs chaque année, près de 700 000 jeunes entrent en activité, en provenance du système scolaire. Cette main-d'œuvre, par nature plus mobile, doit faciliter les adaptations de l'emploi. Il reste que la mise en œuvre d'une réduction sensible de la durée du travail est toujours une opération délicate si l'on veut éviter les blocages de production. Il faut par ailleurs tenir compte des répercussions possibles d'un alourdissement des charges des entreprises sur leurs décisions en matière de production. Il ne suffit pas que les conditions « physiques » d'un maintien de la production soient réunies, encore faut-il que les choix des entreprises aillent en ce sens.

L'effet sur les coûts

On se place maintenant dans le cas où la réduction de la durée du travail constitue un véritable progrès pour les salariés, c'est-à-dire qu'elle est compensée de façon que le salaire par tête ne soit pas réduit. Il y a donc pour l'entreprise, à production inchangée, accroissement des charges salariales. Cet accroissement risque d'inciter les établissements à limiter leur production. Le mécanisme est extrêmement simple. L'augmentation des charges salariales conduit à une limitation du profit et de l'autofinancement

25. *Op. cit.*, p. 302.

26. *Op. cit.*, p. 345.

si l'on suppose, comme dans les modèles d'économie « concurrencée », que les prix sont fixés par la concurrence internationale. Il y a donc risque de voir diminuer l'incitation à investir et, partant, la production. Si la production intérieure diminue, les effets sur l'emploi risquent d'être annulés; par ailleurs, la demande restant identique, l'écart entre production intérieure et demande sera comblé par une augmentation des importations²⁷.

La baisse de la durée du travail aura alors surtout profité au développement de l'emploi dans les économies extérieures qui exportent le plus vers la France. Si l'on se place dans une économie abritée, avec une plus grande souplesse sur les prix, il y a une issue possible par l'intermédiaire d'une hausse des prix, mais c'est là une façon d'annuler la compensation salariale consécutive à la réduction de la durée.

D'une façon ou d'une autre, à production inchangée, il doit y avoir une modification de la répartition des revenus.

Ces mécanismes sont bien illustrés par des « variantes » qui ont été construites à l'occasion de la préparation du VII^e Plan pour tester les effets macro-économiques d'une baisse de la durée du travail²⁸. Lorsque le salaire par tête est maintenu, le modèle « Fifi » utilisé pour construire ces « variantes » conduit à une détérioration du commerce extérieur et à une légère aggravation du chômage. Ces effets « pervers » sont accentués si la baisse de la durée du travail nécessite le recours à des investissements supplémentaires du fait de l'accentuation des difficultés de financement que cela entraîne : l'investissement risque de ne pas être effectué, ce qui conduit au blocage de la production.

Ces conclusions pessimistes doivent être quelque peu nuancées. En premier lieu, la diminution du chômage qui résulterait d'une embauche supplémentaire réduirait d'un autre côté le volume des allocations chômage versées, et donc compenserait pour une part l'accroissement des charges salariales des entreprises. En second lieu, l'hypothèse de base est qu'une réduction des profits des entreprises les conduit à limiter l'investissement, et donc la production. Ceci n'est pas nécessairement vrai en toutes circonstances, et dépend, entre autres facteurs, de la situation financière des établissements au moment où s'opère la réduction de la durée du travail. De ce point de vue, une situation de crise profonde, qui correspond en général à des difficultés de trésorerie accrues, risque de n'être pas favorable à une réduction de la durée du travail. Dans tout ce qui précède, on a supposé qu'il pouvait y avoir au mieux maintien de la production : la demande globale est supposée inchangée et borne la production. La réduction du volume total des profits pourrait être atténuée, si la réduction de la part des profits dans la production était accompagnée d'une augmentation du volume de la production. Une réduction de la durée du travail est certainement, de ce fait, mieux supportée dans un contexte d'élargissement des débouchés, à condition bien sûr que l'on ne se heurte pas à des blocages « physiques ». Cet élargissement peut d'ailleurs être pour partie directement lié à la réduction

de la durée du travail. L'augmentation du temps de loisir peut conduire à un élargissement de la consommation, les investissements nécessités par la baisse de la durée peuvent également constituer un facteur de relance.

Quoi qu'il en soit, la prise en compte des effets induits par une hausse des coûts montre bien les contradictions dans lesquelles on s'enferme si l'on estime qu'une réduction de la durée du travail est un moyen privilégié d'améliorer la situation de l'emploi. Chercher, comme il est naturel de la part des entreprises, à accompagner cette réduction de gains de productivité aussi élevés que possible, revient à réduire l'effet sur l'emploi. A production donnée, si les gains de productivité sont plus élevés, les créations d'emploi seront en effet moindres. Le caractère « malthusien » d'une limitation volontaire de la productivité est évident, et est sanctionné par un alourdissement des charges, qui peut annuler l'effet sur l'emploi, voire le rendre négatif.

La démarche la plus réaliste consiste, au moins dans un premier temps à étudier la réduction de la durée du travail comme un objectif en soi indépendamment de tout problème d'emploi; et donc à chercher les voies qui permettent de le réaliser au moindre coût.

La recherche du moindre coût

La réduction de la durée du travail peut être l'occasion de rationaliser certaines organisations du travail sans que cela altère les conditions des salariés. Elle peut mener également à faire tourner à un rythme plus élevé des équipements qui, du fait d'une insuffisance durable de la demande, ne tournent pas à plein. On ne doit pas se priver de tels gains de productivité : bien au contraire, ils facilitent la réduction de la durée et lui donnent plus de chance de réussir. Lorsque l'élargissement du processus de production s'avère nécessaire, les choix sont plus complexes. L'objectif du « moindre coût » ne signifie pas toujours le choix du moyen qui permet les gains de productivité du travail les plus importants. Entre un investissement supplémentaire, qui permettra d'accroître la productivité du travail, et l'utilisation accrue de l'équipement en place, quelle est la solution la plus économique?

Une étude de ce problème a été faite, toujours à l'aide du modèle « Fifi » et à l'horizon 1980. Partant d'une réduction de la durée du travail, deux hypothèses étaient testées. La première (hypothèse 1) s'inscrit dans le cadre suivant : il n'y a pas d'investissement supplémentaire, c'est donc que la baisse de la durée du travail est compensée par une utilisation de l'équipement en place. Par ailleurs, on estime que les gains de productivité du travail induits par la baisse de la durée sont égaux à la moitié du pourcentage de baisse. L'hypothèse 2, au contraire, suppose l'existence d'un

27. Sur ce point voir dans le même numéro l'encadré p. 32.

28. Voir dans le n° 84 d'*Économie et statistique* consacré à « L'économie française en 1980 » : « Emploi et croissance à moyen terme » par J. Vignon et P. Villa, p. 26.

investissement supplémentaire qui permet d'améliorer la productivité du travail; les gains de productivité du travail finalement réalisés dans cette hypothèse sont, dans ce cas, égaux en valeur absolue à la baisse de la durée. Le chiffrage du volume d'investissement nécessaire pour un tel objectif a été fait de façon très sommaire.

Les résultats dégagés par « Fifi » sont instructifs. La production est identique dans les deux cas, peu modifiée par rapport à la situation de référence. Par contre, l'hypothèse 2 amène un ralentissement de la progression du salaire réel par tête et de la consommation des ménages, un niveau d'emploi inférieur, et une dégradation dans le domaine des prix et du commerce extérieur.

Ceci tendrait donc à montrer que, bien que l'investissement supplémentaire soit générateur de gains de productivité du travail, ses conséquences macro-économiques sont moins favorables qu'une utilisation accrue de l'équipement en place, y compris du point de vue de l'emploi. « Fifi » met en évidence une voie qui peut réconcilier l'objectif du plein-emploi et l'objectif de moindre coût pour les entreprises : rechercher des améliorations plus dans le domaine de l'utilisation accrue de l'équipement en place (c'est-à-dire augmenter la productivité du capital), que dans celui de la productivité du travail. Encore faut-il que l'on ne se heurte pas à d'autres contraintes touchant à l'organisation du travail. A titre d'exemple, on peut relever que l'utilisation accrue de l'équipement en place nécessite le plus souvent le développement du travail en équipes. La pénibilité attachée à cette forme de travail ne doit cependant pas être considérée comme générale : tout dépend des conditions de réalisation, en particulier de la durée journalière de travail et de l'existence ou non de travail de nuit.



Dans l'appréciation des conséquences que peut avoir, sur l'emploi, une réduction de la durée du travail, on se gardera de deux attitudes extrêmes. Ne pas voir le coût d'une telle mesure et les risques de blocage de la production qu'elle entraîne, ce peut être s'engager dans une voie qui conduira à des effets contraires à ceux que l'on recherchait. A l'inverse, prétendre de façon générale qu'une réduction de la durée du travail ne peut créer des emplois est excessif. Lorsque la réduction de la durée du travail est bien proportionnée, compte tenu des ressources en main-d'œuvre inutilisées, lorsque la modulation entre les branches est telle que l'organisation d'ensemble n'est pas perturbée, lorsque les délais suffisants sont laissés aux adaptations inévitables (du stock d'équipement et entre les besoins en main-d'œuvre et les ressources disponibles), les conditions optimales proprement « physiques » sont réunies. Une baisse de la durée du travail peut se produire sans perte de production et avec embauche supplémentaire. Il reste qu'inévitablement une telle mesure modifie la répartition des revenus, et c'est à ce niveau que peuvent se situer les ultimes blocages. Ces blocages seront d'autant plus faibles que l'environnement général est caractérisé par une croissance de la production et donc une certaine aisance des revenus.

Structure des emplois en 1974

L'enquête sur la structure des emplois, réalisée annuellement depuis 1968 par le ministère du Travail et par l'INSEE auprès des établissements industriels et commerciaux de plus de 10 salariés, aide à connaître, de manière détaillée, la répartition de la population active employée dans ces établissements par type et niveau de qualification professionnelle. Elle permet de savoir, d'une part quels métiers sont représentés et en quelle proportion dans une branche précise, d'autre part dans quelle branche sont employées et en quelle proportion les personnes ayant un métier donné.

Les résultats de sept enquêtes ont été publiés dans les volumes suivants de la série D, « Démographie et Emploi », des « Collections de l'INSEE » :

- Structure des emplois au 1^{er} janvier 1968, (série D n° 2, 1969) : 12 F
- Structure des emplois au 1^{er} janvier 1969, (série D n° 9, 1970) : 15 F
- Structure des emplois en 1970, (série D n° 11, 1971) : 15 F
- Structure des emplois en 1971, (série D n° 15, 1972) : 15 F
- Structure des emplois en 1972, (série D n° 24, 1973) : 20 F
- Structure des emplois en 1973, (série D n° 38, 1975) : 25 F

Dernier volume paru :

- *Structure des emplois en 1974* (les « Collections de l'INSEE », série D, « Démographie et emploi » n° 51).
Un volume broché - format 21 x 29,7 - 142 pages - Prix : 28 F.

EN VENTE :

Dans les Observatoires économiques régionaux de l'INSEE et chez les libraires spécialisés.

SP 625

Résumé

Peut-on « partager le travail » pour résorber le chômage ? Après avoir présenté des données de constat et ordonné les explications généralement admises, l'auteur propose une approche originale de cette question très actuelle. Les réflexions s'engagent sur un rappel : une réduction de la durée du travail a, en général, un effet moins que proportionnel sur la production, car il y a compensation par une efficacité accrue de l'heure travaillée. Il est alors proposé de raisonner dans le cadre d'une complémentarité, pour un équipement donné, entre main-d'œuvre et équipement. Dans un tel schéma, une réduction de la durée du travail ne peut être compensée par la seule embauche : il faut, soit accroître l'utilisation de l'équipement existant, soit augmenter l'intensité du travail, soit créer des équipements nouveaux. Les effets sur la productivité et l'emploi sont plus ou moins importants, et semblent dépendre plus encore de certains blocages physiques situés parfois en amont de l'emploi (expérience de 1936) comme des choix des entreprises confrontées à l'alourdissement de leurs charges. Étudier la réduction de la durée du travail comme un objectif en soi, en dehors de tout problème d'emploi, et chercher à l'atteindre au moindre coût est, semble-t-il, la démarche la plus réaliste. Il reste qu'inévitablement une telle mesure modifie la répartition des revenus et c'est à ce niveau que peuvent se situer les ultimes blocages.

Abstract

The 40 hour week : 1936 or... 1980? - Is « Work Sharing » a way of absorbing unemployment? After a presentation of the basic data and the generally accepted analyses, the author proposes an original approach to this highly topical question. The article begins with the observation that a reduction in the working week has, in general, a less than proportional effect on production, as it is compensated for by an increased efficiency in the hours worked. The author then suggests that the problem be analysed in terms of the complementarity, for given machines, of the labour force and the machines used. In such an arrangement, a reduction in the working week cannot be compensated for by hiring alone : either the utilization of existing machines or the intensity of work must be increased, or else new machines must be installed. The effects on productivity and employment tend to vary, but the determining factor here appears to be management policies (as was shown by the experience of 1936), such as the options taken by firms faced with a sudden increase in operating costs. The most realistic approach is, it would seem, to study the reduction of the working week as a goal in itself, without reference to employment problems, and to try to obtain this reduction at the lowest possible cost. Nevertheless, such a step inevitably modifies income distribution and it is at this point that serious difficulties might ultimately arise.

Resumen

Las 40 horas laborales : ¿ 1936 o... 1980? - Es factible « compartir el trabajo » a fin de resorber el desempleo? Tras presentar datos comprobatorios y ordenar explicaciones que, por lo general, están admitidas, el autor propone un enfoque original de este problema de suma actualidad. Después de hacer memoria, se inician las reflexiones : una merma de la duración de la Jornada laboral tiene, por lo general, un efecto menos que proporcional sobre la producción pues hay compensación mediante eficiencia acrecentada de la hora laboral. Va propuesto entonces razonar dentro del marco de una complementariedad, para un equipamiento dado, entre fuerza laboral y equipamiento. En tal esquema, una merma de la duración del trabajo no puede compensarse por la única contrata : o bien, es menester incrementar la utilización del equipamiento existente, o bien cabe aumentar la intensidad laboral, o crear nuevos equipamientos. Las implicaciones sobre productividad y empleo son mas o menos importantes y, al parecer, dependen mas aun de algunos bloqueos físicos que se dejaron sentir afuera del empleo (experiencia del año 1936) así como de escogimientos de las empresas que se hallan confrontadas con la pesadez de sus cargas. Estudiar la merma de la Jornada laboral a modo de objetivo en sí, fuera de todo problema de empleo, e intentar conseguirlo al menor coste es, a nuestro juicio, la diligencia mas realista; si bien resulta imprescindible que semejante medida modifique la distribución de los ingresos y es el nivel al que pueden presentarse los últimos bloqueos.