

Réduction de la durée du travail : de la contrainte légale à la négociation*

Antoine d'Autume
Pierre Cahuc*

Revue économique, Volume 48, n°3, 1997

Cet article analyse l'impact sur l'emploi de diverses politiques de réduction de la durée du travail dans un modèle où les salaires et la durée du travail peuvent être négociés au niveau de l'entreprise. La première partie est consacrée à une analyse d'équilibre partiel, à stock de capital donné. Une réduction autoritaire de la durée du travail, l'obligation de négocier collectivement les horaires et des subventions à la réduction des heures ouvrées peuvent accroître l'emploi si la diminution de la durée du travail induit des gains de productivité. La seconde partie de l'article est consacrée à une analyse d'équilibre général, avec mobilité de la main-d'œuvre et stock de capital endogène. Elle souligne que les diminutions de revenu induites par la réduction de la durée du travail doivent être répercutées sur les gains des chômeurs pour conserver des effets positifs sur l'emploi, qui ne soient pas annulés par des dérapages salariaux.

The purpose of this paper is to study the effect of various worksharing policies on employment. The first part is devoted to a partial equilibrium analysis. A compulsory reduction in work hours, compulsory negotiation on hours, and subsidies to shorter work hours all can increase employment if the decrease in working time improves productivity. The second part of the paper is devoted to a general equilibrium analysis, with labour mobility accross firms and endogenous capital. It is shown that the fall in employees wage induced by the reduction in working time must be passed on to the income of unemployed workers in order to avoid a wage drift that could neutralize, in the long run, the positive impact of a shorter working time on employment.

Classification JEL : E24, J0

* Cet article s'inscrit dans le cadre d'un contrat financé par la DARES. Nous conservons néanmoins l'entière responsabilité de son contenu.

MAD, Ura CNRS 926. Université Paris I. – 90 rue de Tolbiac, 75634 Paris Cedex 13.

INTRODUCTION

Depuis plus d'une décennie, en France et dans plusieurs pays européens, la durée du travail diminue très faiblement alors que le chômage augmente. La concomitance d'une durée du travail rigide à la baisse et d'un accroissement du chômage semble particulièrement inefficace, dans la mesure où elle correspond à un partage inéquitable du travail et des revenus salariaux. Face à une telle situation, on a pu penser qu'une diminution autoritaire de la durée du travail constituait un moyen sûr de répartir plus équitablement les emplois. Mais l'expérience française de 1982, et les débats théoriques et empiriques sur ce thème indiquent qu'une telle mesure a des effets limités, voire ambigus sur l'emploi (voir notamment Booth et Schiantarelli [1987], Calmfors et Hoel [1988], Cette et Taddei [1994], Hart [1987], Hoel [1986]).

Face à de telles incertitudes, d'autres stratégies ont été proposées pour mieux partager le travail. Elles consistent à favoriser les négociations sur la durée du travail. L'idée qui sous-tend ces stratégies est que les salariés devraient partager le travail s'ils ont la possibilité de négocier sa durée avec les entreprises. Dans cette perspective, de nombreuses mesures ont consisté à contraindre les partenaires sociaux à négocier la durée du travail, et à les inciter financièrement à réduire la durée du travail (voir Boulin [1992], pour une présentation de telles politiques dans la décennie quatre-vingt).

De telles mesures ont des conséquences complexes. Elles entraînent des réactions des partenaires sociaux, motivés par des objectifs souvent contradictoires, dont la confrontation détermine la durée effective du travail, l'emploi, la production et les rémunérations. L'objet de cet article est d'examiner les conséquences des mesures visant à favoriser la réduction de la durée du travail dans un cadre théorique permettant d'analyser les interactions stratégiques entre les partenaires sociaux en matière d'emploi, de durée du travail, et de rémunération. La deuxième section présente le modèle. La troisième section étudie les conséquences de diverses politiques à court terme, dans un cadre d'équilibre partiel. La quatrième section est consacrée à l'étude du long terme, dans un cadre d'équilibre général.

LE MODÈLE

Nous commençons par considérer un modèle d'équilibre partiel, comprenant une entreprise et M travailleurs dont les préférences et les capacités productives sont identiques. Dans ce cadre, nous étudions une situation où seul le salaire horaire est négocié par un syndicat représentant les intérêts d'insiders indifférents au niveau de l'emploi et l'entreprise. Pour ce salaire négocié, chaque individu offre ensuite un certain volume d'heures de travail qui optimise son bien-être et l'entreprise choisit le niveau de l'emploi qui maximise son profit. Cette situation de référence nous permettra d'étudier les conséquences de diverses politiques de réduction de la durée du travail.

La technologie et les préférences

La production hebdomadaire de l'entreprise est :

$$Y = (1/\alpha) AN^\alpha h^\beta, \quad A > 0, \quad \beta > 0, \quad 0 < \alpha < 1 \quad (1)$$

Elle dépend du nombre de travailleurs employés N et de la durée du travail pendant la semaine, notée h . A est un paramètre qui dépend notamment du stock de capital disponible, considéré comme donné à ce stade de l'analyse. Des accroissements marginaux de la durée du travail et de l'emploi ont des effets différents sur la production sauf si $\alpha = \beta$, ce qui correspond à une hypothèse de parfaite substituabilité des heures et des hommes. Nous privilégierons l'étude du cas, *a priori* favorable à la réduction de la durée du travail, d'imparfaite substituabilité, où la productivité marginale des hommes est supérieure à celle des heures ($\alpha > \beta$). Dans une telle situation, l'entreprise peut accroître sa production totale à volume donné d'heures de travail $N \cdot h$ en réduisant la durée hebdomadaire et en augmentant l'emploi. Une durée du travail plus courte est en effet susceptible de diminuer la fatigue et la lassitude des travailleurs. En outre, une réorganisation du travail au sein de l'entreprise peut permettre d'améliorer la productivité en diminuant la durée du travail.

Les préférences individuelles sont représentées par la fonction d'utilité :

$$V(w, h) = w^a (1 - h)^{1-a}, \quad 0 < a < 1 \quad (2)$$

qui croît avec le salaire hebdomadaire w et décroît avec la durée hebdomadaire du travail. L'influence négative de h reflète l'utilité du temps libre dont profite l'agent, égal à $1 - h$ en normalisant à l'unité le temps total dont il dispose. Le paramètre a mesure la préférence pour le revenu relativement au loisir. Cette spécification des préférences implique notamment que la durée hebdomadaire du travail désirée est indépendante du salaire horaire. Si l'individu pouvait choisir librement sa durée du travail à salaire horaire w_0 donné, il choisirait le niveau de h qui maximiserait $V/(w_0 h, h)$, soit $h^* = a$. Une telle simplification n'est pas aberrante, dans la mesure où les travaux empiriques soulignent généralement la faiblesse de l'élasticité de l'offre de travail au salaire horaire.

La négociation sur le salaire

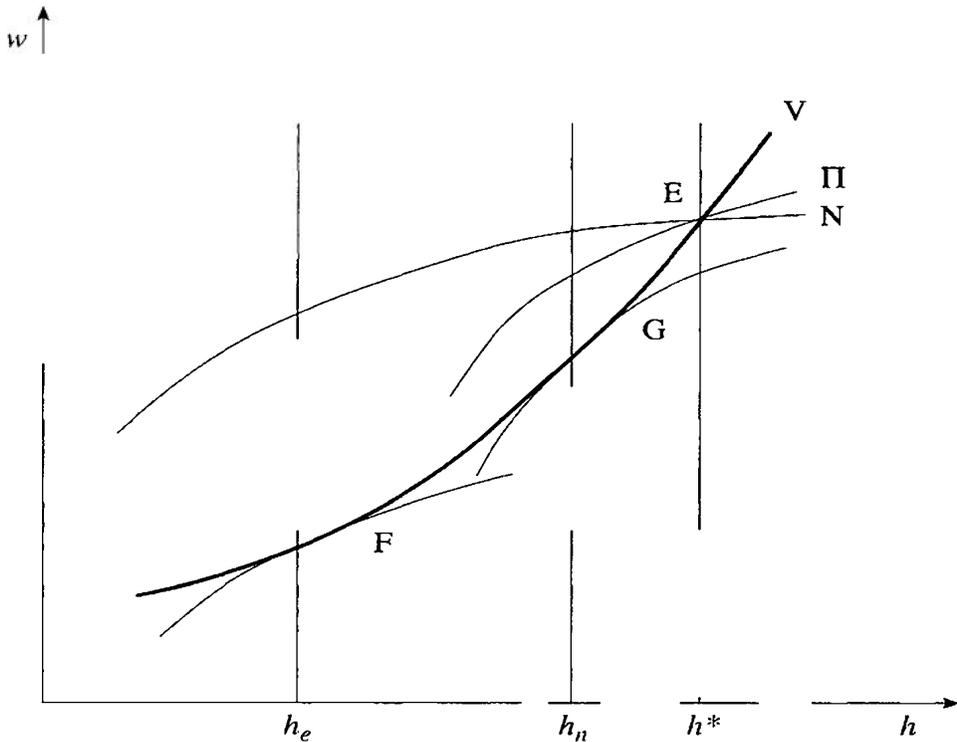
Les décisions individuelles d'offre de travail impliquent une durée du travail égale à $h^* = a$, indépendamment du salaire horaire. L'emploi s'obtient en maximisant le profit $\Pi(w, h, N) = A(1/\alpha)N^\alpha h^\beta - wN$, à salaire et durée du travail donnés, soit :

$$N(w, h) = h^{\frac{\beta}{1-\alpha}} \left(\frac{w}{A} \right)^{\frac{1}{\alpha-1}} \quad (3)$$

Les négociations sont représentées par le modèle de Nash, qui consiste à maximiser le produit pondéré des gains que les insiders et l'entreprise tirent de leur relation. Les gains de la firme sont égaux au profit, pour le niveau d'emploi optimal, puisque l'emploi est déterminé après la négociation du salaire. Le profit à emploi optimal s'écrit :

$$\Pi(w, h) = \left(\frac{1-\alpha}{\alpha} \right) (A w^{-\alpha} h^\beta)^{1/(1-\alpha)} \quad (4)$$

Graphique 1. L'espace de négociation



Nous supposons que chaque travailleur obtient un niveau d'utilité \bar{V} . En cas de rupture des négociations, \bar{V} reflète les gains que les travailleurs peuvent obtenir en dehors du bassin d'emploi de l'entreprise. Il dépend donc notamment du taux de chômage et des salaires en vigueur dans les autres entreprises. Pour l'instant, au stade de l'analyse d'équilibre partiel, \bar{V} est pris comme donné. Si γ mesure le pouvoir de négociation des travailleurs, le salaire négocié est défini par le programme suivant :

$$\max_w (V(w, h) - \bar{V})^\gamma (\Pi(w, h))^{1-\gamma}, \quad 0 \leq \gamma \leq 1$$

Nous nous bornerons à étudier les solutions intérieures, telles que $N(w, h) < M$. Le salaire négocié $w_n(h)$ est alors défini par la relation suivante¹ :

$$V(w_n(h), h) = m\bar{V}, \quad m \equiv \frac{\alpha(1-\gamma)}{\alpha(1-\gamma) - a\gamma(1-\alpha)} > 1 \quad (5)$$

Cette dernière équation montre que les négociations aboutissent à donner une rente aux travailleurs disposant d'un emploi.

Il est utile de représenter graphiquement l'équilibre obtenu dans le plan (h, w) .

La droite verticale d'abscisse h^* représente l'offre individuelle de travail. La courbe d'indifférence $V(w, h) = m\bar{V}$, de pente $w(1-a)/a(1-h)$ définit le salaire hebdomadaire négocié $w_n(h)$ en fonction de la durée du travail. L'équilibre obtenu est situé au point E, à l'intersection de cette courbe d'indifférence et

1. On suppose $\alpha(1-\gamma) > a\gamma(1-\alpha)$ pour que les conditions du second ordre soient satisfaites.

de la courbe individuelle d'offre de travail $h = h^*$. La représentation des courbes d'iso-profit, d'équation $\Pi(w, h) = cste$, permet d'étudier l'optimalité au sens de Pareto de l'équilibre obtenu. Il apparaît que les courbes d'iso-profit, de pente $\beta w/\alpha h$, ont une pente égale à celle des courbes d'indifférence pour $h = h^*$ si et seulement si les hommes et les heures sont parfaitement substituables ($\alpha = \beta$). C'est donc uniquement dans ce cas que l'équilibre est un optimum de Pareto. Si $\alpha > \beta$, les courbes d'iso-profit ont une pente inférieure à celle des courbes d'indifférence pour $h = h^* = a$ et les optima de Pareto correspondent alors à une durée du travail plus courte que celle obtenue ici.

Les situations dans lesquelles le salaire est négocié collectivement, tandis que la durée du travail et l'emploi sont déterminés par les comportements individuels non coordonnés, conduit généralement à une situation non efficace au sens de Pareto. Cette sous-optimalité parétienne provient du fait que les décisions individuelles d'offre de travail ne tiennent pas compte des gains de productivité potentiels liés à une modification de la durée du travail. On constate également que cette sous-optimalité parétienne est préjudiciable à l'emploi si $\alpha > \beta$. Ceci apparaît clairement sur le graphique 1 en observant les courbes d'iso-emploi. La courbe d'iso-emploi $N = N^*$, de pente $\beta w/h$, représente l'ensemble des couples (h, w) pour lesquels $N(w, h) = N(w_n(h^*), h^*)$. La région située sous cette courbe correspond à des niveaux d'emploi supérieurs. On constate que l'ensemble des points pour lesquels les insiders et l'entreprise ont des gains supérieurs à ceux obtenus au point E correspond à des niveaux d'emploi plus élevés que $N(w_n(h^*), h^*)$.

LES CONSÉQUENCES DE COURT TERME DES POLITIQUES DE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La réduction autoritaire de la durée du travail

Les remarques de la section précédente montrent que réduire autoritairement la durée du travail peut constituer un moyen d'accroître l'emploi si une telle politique entraîne des gains de productivité (c'est-à-dire si $\alpha > \beta$). Ce résultat peut s'illustrer graphiquement. Une réduction autoritaire de la durée du travail entraîne nécessairement une diminution du salaire hebdomadaire négocié, toujours défini par $w_n(h)$. Le salaire horaire w/h , en revanche, augmente dès lors que $h < h^*$. Le modèle prédit donc une compensation salariale partielle. La réduction de la durée du travail accroît l'emploi jusqu'au point F où la courbe d'indifférence $V = m\bar{V}$ est tangente aux courbes d'iso-emploi. On vérifie que l'ensemble des points de tangence entre les courbes d'indifférence et les courbes d'iso-emploi est une droite verticale, d'abscisse :

$$h_e = \frac{a}{a + (1 - a)/\beta} \quad (6)$$

Par conséquent, réduire autoritairement la durée du travail accroît l'emploi tant que $h > h_e$, mais diminue l'emploi dans le cas opposé, où $h \leq h_e$. Évidemment, toutes les entreprises n'ont pas nécessairement la même valeur de h_e . L'hétérogénéité des firmes peut donc constituer un obstacle à une réduction autoritaire et centralisée de la durée du travail.

Les négociations sur la durée du travail

Négocier sur la durée du travail peut constituer un moyen d'aboutir à des solutions efficaces selon le critère de Pareto. La solution de négociations conjointes sur le salaire et la durée du travail est située au point G, à l'intersection de la courbe de contrat verticale (lieu de tangence entre les courbes d'indifférence et d'iso-profit), d'abscisse

$$h_n = \frac{a}{(\alpha/\beta)(1-a) + a} \quad (7)$$

et de la courbe d'indifférence $V(w, h) = m\bar{V}$. Cette solution domine, selon le critère de Pareto, la solution obtenue en l'absence de négociation sur la durée du travail, puisque les insiders obtiennent un même niveau d'utilité et l'entreprise, un profit plus élevé.

La durée négociée est inférieure à h^* si, et seulement si, $\alpha > \beta$. Les courbes d'iso-emploi montrent que cette durée négociée correspond alors à un emploi plus élevé. Une réduction négociée de la durée du travail est donc systématiquement favorable à l'emploi. Cependant, la durée négociée est toujours supérieure à celle qui maximise l'emploi pour le niveau d'utilité $m\bar{V}$ que les insiders obtiennent à l'issue des négociations. En effet, les insiders, dénués d'objectif en matière d'emploi, n'ont aucune incitation à négocier une durée du travail h_e , qui impose des pertes à l'entreprise.

Il peut donc être pertinent de subventionner la réduction des heures pour accroître l'emploi, même lorsque les heures sont négociées.

Les subventions à la réduction des horaires

Nous considérons des subventions consistant à réduire les charges sociales des entreprises acceptant de diminuer la durée du travail en deçà d'un seul \bar{h} . Le coût du travail est à présent égal à $w(1 + \tau - s)$, $s \in [0, 1[$, $\tau \in [0, 1[$. s représente la subvention aux horaires et τ désigne un taux de prélèvement constant, permettant de financer les subventions. s est une fonction de la durée du travail de la forme : $s = \text{Max} \{s_0(\bar{h} - h), 0\}$. La subvention croît avec le paramètre $s_0 \geq 0$.

Afin d'isoler l'impact de la subvention à la réduction de la durée du travail s , nous supposons que $\tau = s$, mais que τ est pris comme donnée par les partenaires participant aux négociations. Ainsi, pour chaque entreprise, diminuer les horaires est perçu comme un moyen de diminuer le coût du travail. Ceci revient effectivement à analyser les conséquences de transferts, financés par l'ensemble des entreprises, au profit d'entreprises acceptant une réduction des horaires.

Le salaire négocié $w_n(h)$ est toujours donné par l'équation (5), tandis que la durée du travail est définie par :

$$\frac{\beta}{h} - \frac{\alpha(1-a)}{a(1-h)} = \alpha s_0 \quad (8)$$

La durée du travail décroît quand s_0 augmente. L'emploi augmente tant que $h > h_e$. Une subvention à la réduction de la durée du travail peut donc constituer un moyen d'accroître l'emploi. Mais il n'est pas impossible que les acteurs sociaux négocient une diminution excessive de la durée du travail, préjudiciable à l'emploi, afin de percevoir la subvention. Surtout, il faut noter qu'une politique

de subvention à la réduction de la durée du travail amenant celle-ci en dessous de celle qui serait librement négociée, se traduit aussi par une baisse des profits. Celle-ci risque d'induire une baisse de l'investissement et de se traduire à terme par une baisse de la demande de travail.

LES CONSÉQUENCES DE LONG TERME DES POLITIQUES DE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Nous considérons à présent un équilibre de long terme, avec un stock de capital endogène et des travailleurs mobiles entre les bassins d'emploi des nombreuses entreprises de l'économie que nous considérons. Pour déterminer le niveau du chômage, il est nécessaire de compléter le modèle utilisé précédemment, afin de représenter l'accumulation du capital et la mobilité de la main-d'œuvre. Nous nous limiterons à l'étude des états stationnaires de l'économie.

L'accumulation du capital

La fonction de production définie dans l'équation (1) s'écrit à présent :

$$Y = K^{1-\alpha} N^\alpha h^\beta, \quad \alpha \in]0,1[\quad (9)$$

Le terme A de l'équation (1) a simplement été remplacé par le terme $\alpha K^{1-\alpha}$. Le taux d'intérêt, noté $r > 0$, est supposé exogène. Nous considérons donc une petite économie ouverte, par rapport au reste du monde, avec une parfaite mobilité des capitaux. En négligeant, par souci de simplification, la dépréciation du capital, les conditions du premier ordre du programme de maximisation du profit par rapport à l'emploi et au stock de capital déterminent le salaire d'équilibre $w_k(h)$ en fonction de la durée du travail et du taux d'intérêt :

$$w_k(h) = \alpha h^{\beta/\alpha} k^{1-\alpha} ; \quad k = \left(\frac{r}{1-\alpha} \right)^{-1/\alpha} ; \quad k \equiv \frac{K}{h^{\beta/\alpha} N} \quad (10)$$

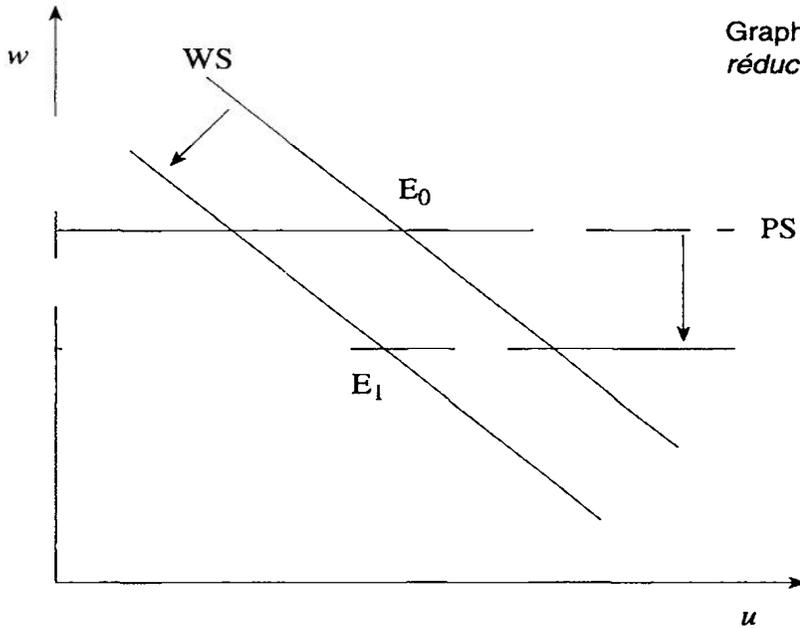
À stock de capital endogène, la constance des rendements d'échelle implique que la rémunération totale de chaque travailleur est entièrement déterminée par le taux d'intérêt et la technologie. Une diminution de la durée du travail se traduit inévitablement par une baisse de la productivité des hommes et donc par une baisse de la rémunération hebdomadaire qu'ils peuvent obtenir lorsque la rémunération du capital est fixée.

La mobilité de la main-d'œuvre

La mobilité de la main-d'œuvre implique qu'un travailleur n'ayant pas trouvé d'emploi dans son propre bassin d'emploi peut être embauché dans une autre entreprise. Comme l'ont montré Layard Nickell et Jackman [1991], l'espérance d'utilité d'un chômeur, notée dans la section précédente V , devient une moyenne pondérée des gains instantanés des chômeurs et des salariés :

$$\bar{V} = \varphi(u) V(w_u, 0) + (1 - \varphi(u)) V(\bar{w}, h) \quad (11)$$

$u \in]0,1[$ désigne le taux de chômage, w_u le gain instantané des chômeurs et \bar{w} le salaire moyen, qui sera égal ex post à w . La fonction $\varphi(u)$ est croissante et telle que $\varphi(0) = 0$, $\varphi(1) = 1$.



Graphique 2. Les effets de la réduction du temps de travail

La manière dont est fixée la rémunération des chômeurs joue alors un rôle crucial. Nous retenons une formulation générale en supposant que les gains instantanés des chômeurs sont indexés sur le salaire moyen selon la formule d'indexation suivante :

$$w_u = b\bar{w}^\nu ; b \in [0,1[; \nu \in [0,1] \tag{12}$$

Le taux de chômage d'équilibre

Le salaire négocié est toujours défini par l'équation (5), puisque la variable \bar{V} est considérée comme exogène au niveau de chaque bassin d'emploi. À l'équilibre symétrique, $\bar{w} = w$. On déduit alors des relations (5), (11) et (12) la relation :

$$\varphi(u) = \frac{m-1}{m} \frac{1}{1 - b^a (1-h)^{a-1} w^{-a(1-\nu)}} \tag{13}$$

Ceci définit dans le plan (u, w) une courbe (WS) d'allure décroissante qui résume les comportements de fixation des salaires et d'offre de travail. Un taux de chômage plus élevé diminue les opportunités extérieures des salariés, les rendant ainsi moins exigeants et conduisant à un salaire plus bas.

La relation $w = w_k(h)$ détermine dans le même plan une courbe de demande de travail horizontale, que l'on peut appeler la courbe (PS) pour reprendre la terminologie consacrée. Le taux de chômage d'équilibre est déterminé par l'intersection des courbes (WS) et (PS).

Comme nous l'avons vu, la diminution de la durée du travail se traduit par un déplacement vers le bas de la courbe (PS) de demande de travail. Mais en réduisant la désutilité du travail, elle se traduit *a priori* par une amélioration de la

situation relative des employés par rapport à celle des chômeurs. Ceci rend les employés moins exigeants et conduit à un déplacement vers le bas de la courbe (WS). L'effet de la réduction de la durée du travail sur le taux de chômage est donc *a priori* ambigu, puisqu'elle réduit à la fois la productivité du travail et les exigences des travailleurs.

On peut lever cette ambiguïté en résolvant explicitement le modèle. En remplaçant w par $w_k(h)$ dans la relation (13) on obtient la valeur d'équilibre de $\varphi(u)$. Cette valeur varie comme $b^a (1-h)^{a-1} h^{-(\beta/\alpha)a(1-v)}$. Elle atteint donc un minimum pour la valeur :

$$h_u = \frac{\beta a (1-v)}{\beta a (1-v) + \alpha (1-a)} \quad (14)$$

Il existe ainsi une durée du travail h_u minimisant le taux de chômage de long terme. Pour mieux en comprendre la signification, il est bon d'étudier le rôle du degré d'indexation.

Si l'indexation est nulle, la rémunération des chômeurs étant fixée de manière indépendante, on obtient $h_u = h_n$. On retrouve la durée du travail qui résulte de libres négociations entre employeurs et employés. Cette valeur correspond bien, dans ce cas, à un bon compromis entre l'incitation de court terme à augmenter l'emploi et la nécessité de préserver les profits et l'investissement pour sauvegarder l'emploi futur.

L'indexation joue ici un rôle positif dans la détermination du taux de chômage d'équilibre dans la mesure où elle amène les revenus des chômeurs à partager la baisse des revenus des employés lorsque la durée du travail diminue. Le niveau optimal h_u baisse donc.

À la limite, si l'indexation est complète, la courbe (WS) est verticale et se déplace vers la gauche quand la durée du travail diminue. Le chômage diminue sans ambiguïté grâce à la diminution des exigences des employés que permet la réduction de la durée du travail. Formellement, $h_u = 0$. Mais ceci impliquerait bien sûr $w = 0$!

CONCLUSION

Cette note montre que les modèles de négociation salariale constituent un instrument fructueux pour analyser les liens entre emploi et durée du travail. Ces modèles permettent d'expliquer pourquoi les employés ne négocient pas des réductions d'horaires afin de partager le travail lorsqu'il y a du chômage. Il apparaît que la forte préférence des employés pour le revenu relativement au temps libre, que les faibles gains de productivité associés à une diminution des horaires et que la sous-représentation des chômeurs dans les négociations collectives constituent les freins principaux à une mise en œuvre spontanée du partage du travail. En outre, nous avons montré qu'en l'absence de diminution spontanée de la durée du travail, réduire autoritairement les horaires a des effets incertains sur l'emploi. Pour favoriser le partage du travail, les politiques d'intervention sur le marché du travail ne peuvent donc se limiter à réduire autoritairement les heures de travail. Elles doivent agir sur les institutions de manière à améliorer la représentation des intérêts des chômeurs dans les négociations collectives, et modi-

fier les préférences et les habitudes afin de valoriser le temps libre et les activités non rémunérées aux dépens des activités salariées. Il est aussi important d'agir sur l'organisation du travail en favorisant des modes de gestion qui associent une productivité des facteurs élevée avec une durée courte du travail. Enfin, pour préserver dans le long terme les effets bénéfiques en termes d'emplois du partage du travail, il est probablement nécessaire que les diminutions de revenus induites par la réduction de la durée du travail soient accompagnées par une évolution parallèle des niveaux d'indemnisation du chômage.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BOOTH A., SCHIANTARELLI F. [1987], « The Employment Effects of a Shorter Working Week », *Economica*, 54, p. 237-48.
- BOULIN J.Y. [1992], « Les politiques du temps de travail en France : la perte du sens », *Futuribles*, 165-166, mai-juin, p. 41-63.
- CAHUC P, GRANIER P. [1996], « The Consequences of a Shorter Working Time, Some Lessons From a General Equilibrium Analysis », *Recherches économiques de Louvain*, à paraître.
- CALMFORS L. [1985], « Work-Sharing, Employment and Wages, » *European Economic Review*, 27, p. 293-309.
- CALMFORS L., HOEL M. [1988], « Work Sharing And Overtime, » *Scandinavian Journal of Economics*, 90, p. 45-62.
- CETTE G., TADDEI D. [1994], *Temps de travail, modes d'emploi : vers la semaine de quatre jours*, Paris, La Découverte.
- HART R.A. [1987], *Working Time and Employment*, Londres, Allen and Unwin.
- HOEL M. [1986], « Employment and Allocation Effects of Reducing the Length of the Workday », *Economica*, 53, p. 75-85.
- LAYARD R., NICKELL S.J. et JACKMAN R. [1991], *Unemployment*, Oxford, Oxford University Press.