

D

DOCUMENT D'ÉTUDES

COMPARAISONS INTERNATIONALES DE DURÉE ET DE PRODUCTIVITÉ

*Une tentative de construction
d'un indicateur synthétique
de durée du travail*

*Odile CHAGNY **
*Mireille BRUYERE **

N° 60
Septembre 2002

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

** - Observatoire Français des Conjonctures Économiques.*

Remerciements :

Les auteurs tiennent à remercier toutes les personnes qui, par leur disponibilité à répondre à leurs multiples questions ou leurs remarques, ont permis que ce rapport voie le jour, et tout particulièrement H.A.H. Amptmeijer (Statistics Netherlands), M. Arteaga Rodriguez (INE), B. Aybar Lopez (INE), H.-U. Bach (IAB), F. Battellini (ISTAT), J. Bosredon (INSEE), M. Bowler (BLS), J. Brasseur (INSEE), J. Evans (OCDE), . A. Gubian (DARES), R. Henry (DARES), G. Laguerre (INSEE), F. Lerais (DARES), E. Hoffmann (BIT), . R. E. Ilg (BLS), H. Kranendonk (CPB), P. Marianna (OCDE), V. Passeron (DARES), P. Peluso (ISTAT), N. Sakashita (Statistics Bureau, Government of Japan), V. Ulrich (DARES), A. Van Baestelaer –(EUROSTAT), K. Wada (Statistic Bureau Ministry of Public Management, Japon).

Cette étude a été réalisée le cadre d'une convention passée entre la Fondation nationale des sciences politiques et le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, et a bénéficié du soutien financier de la DARES.

TABLE DES MATIÈRES

<u>PARTIE 1 : SYNTHÈSE ET PRINCIPAUX RESULTATS</u>	<u>6</u>
<u>PARTIE 2 : ENJEUX ET OBJECTIFS</u>	<u>10</u>
2.1 LES ENJEUX DE LA MESURE DE LA DURÉE DU TRAVAIL	10
2.2 OBJECTIF DE L'ÉTUDE ET PRINCIPAUX CHOIX METHODOLOGIQUES.....	11
<u>PARTIE 3 : SOURCES ET DÉFINITIONS DE LA DURÉE DU TRAVAIL</u>	<u>13</u>
3.1 L'INTÉGRATION INTERNATIONALE DES NORMES STATISTIQUES	13
3.2 LES DEFINITIONS DE LA DURÉE DU TRAVAIL, UNE ARTICULATION FRAGILISÉE PAR LA MODIFICATION DES FORMES DE TRAVAIL.....	14
3.2.1 LES SIX PRINCIPALES DEFINITIONS DE DURÉE DU TRAVAIL.....	14
3.2.2 UNE ARTICULATION DES DÉFINITIONS FRAGILISÉE.....	14
3.2.3 LA COHERENCE DANS LE TEMPS AVEC LA MESURE DE LA PRODUCTION	15
3.3 LES DIFFÉRENTES SOURCES PERMETTANT D'OBSERVER L'EMPLOI ET LA DUREE DU TRAVAIL	16
3.3.1 LES ENQUÊTES PAR SONDAGE AUPRÈS DES MÉNAGES SUR LES FORCES DE TRAVAIL	17
3.3.2 LES ENQUÊTES EMPLOI DU TEMPS	20
3.3.3 LES ENQUÊTES PAR SONDAGE AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS.....	21
3.3.4 LES SOURCES ADMINISTRATIVES	22
3.3.5 LA COMPTABILITÉ NATIONALE	22
3.4 EVALUATION DU CONCEPT DE DURÉE HABITUELLE POUR LA MESURE DE LA DUREE DU TRAVAIL	25
3.4.1 L'IMPACT DES DUREES ET DES HORAIRES VARIABLES SUR LA MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL	25
3.4.2 LES LIMITES SUBJECTIVES A LA PERCEPTION D'UNE DURÉE HABITUELLE DU TRAVAIL, LES ENSEIGNEMENTS DE ENQUÊTES EMPLOI DU TEMPS.....	26
<u>PARTIE 4 : LES COMPOSANTES DE LA DURÉE DU TRAVAIL</u>	<u>28</u>
4.1 LES REGULATIONS NATIONALES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL A TEMPS PLEIN.....	29
4.1.1 LA DIVERSITE DES REGULATIONS NATIONALES.....	29
4.1.2 LES CONGÉS ANNUELS ET LES JOURS FÉRIES, PREMIÈRE CAUSE DE DIMINUTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ANNUELLE.....	31
4.1.3 LE NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL DANS L'ANNEE : UNE COMPARAISON INTERNATIONALE...	36
4.2 DUREES COMPAREES DES SALARIÉS A TEMPS PLEIN.....	37
4.2.1 DURÉES HEBDOMADAIRES HABITUELLES COMPAREES DES SALARIES A TEMPS PLEIN DANS LES ANNÉES QUATRE-VINGT DIX	37
4.2.2 EVALUATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	39
4.2.3 COHERENCE DES HIERARCHIES DE DUREE DU TRAVAIL ET DES DONNEES INSTITUTIONNELLES POUR LES SALARIES A TEMPS PLEIN.....	43
4.3 LA DUREE ANNUELLE D'UN TEMPS PLEIN	48
4.4 LES EVOLUTIONS SUR LONGUE PERIODE DE LA DURÉE ANNUELLE DES SALARIES A TEMPS PLEIN	49
4.4.1 LES DIVERGENCES D'ÉVOLUTION ENTRE DURÉE HABITUELLE ET DURÉE CONVENTIONNELLE OU NORMALE DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN	49
4.4.2 EVOLUTION DE LA DURÉE HABITUELLE ANNUELLE DES SALARIÉS À TEMPS PLEIN SUR TRENTE ANS : L'EXCEPTION AMERICAINE	50

4.5	LE TEMPS PARTIEL.....	54
4.5.1	LA DIVERSITÉ DES DÉFINITIONS DU TEMPS PARTIEL	54
4.5.2	QUELQUES EXEMPLES DE BIAIS ENTRE SOURCES POUR LA MESURE DU TEMPS PARTIEL.....	55
4.5.3	LA COMPARAISON DE LA PART DU TEMPS PARTIEL SUR LA BASE DESEFT	56
4.5.4	LA DURÉE RELATIVE D'UN TEMPS PARTIEL PAR RAPPORT À UN TEMPS PLEIN	59
4.5.5	DUREES HABITUELLES ANNUELLES COMPARES AVEC PRISE EN	
	COMPTE DU TEMPS PARTIEL.....	60
4.6	LES ABSENCES POUR MALADIE.....	62

PARTIE 5 : UNE REEVALUATION DE LA HIERARCHIE DES DUREES DU TRAVAIL SUR LA BASE DES ENQUETES FORCES DE TRAVAIL **63**

5.1	LES CONSEQUENCES D'UNE MESURE HOMOGENE	63
5.2	UNE RÉEVALUATION DE LA HIERARCHIE DES DUREES DU TRAVAIL	64
5.3	QUEL CREDIT ACCORDER AUX DECLARATIONS DES INDIVIDUS?	66
5.4	TRENTE ANS D'ÉVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL.....	68

BIBLIOGRAPHIE **69**

ANNEXES..... **75**

TABLE DES ILLUSTRATIONS ET DES TABLEAUX

<i>Graphique 1 : durées annuelles effectives au Japon, enquête Force de Travail (FT) et enquête établissement</i>	17
<i>Graphique 2 : Part de l'emploi non salarié dans l'emploi total</i>	28
<i>Graphique 3 : nombre moyen de jours de travail dans l'année¹</i>	36
<i>Graphique 4 : durée habituelle hebdomadaire des enquêtes forces de travail</i>	37
<i>Graphique 5 : répartition par groupe d'heures des salariés à temps plein selon leur durée habituelle en 1998</i>	38
<i>Graphique 6 : répartition par groupe d'heure des salariés à temps plein selon leur durée habituelle en 1998</i>	38
<i>Graphique 7 : durée hebdomadaire des salariés à temps plein tirée des enquêtes établissements ou conventionnelles</i>	40
<i>Graphique 8 : répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle en 1998</i>	41
<i>Graphique 9 : heures supplémentaires en pourcentage de la durée tirée de la source établissements (durée conventionnelle, contractuelle ou offerte)*</i>	44
<i>Graphique 10 : durée effective hebdomadaire et durée effective journalière dans l'EFT au Japon</i>	44
<i>Graphique 11 : Différentes mesures de la durée hebdomadaire des salariés à temps plein au Royaume-Uni</i>	45
<i>Graphique 12 : durée annuelle habituelle des salariés à temps plein</i>	48
<i>Graphique 13 : durée habituelle des salariés à temps plein</i>	51
<i>Graphique 14 : Part du temps partiel, comparaison de source en Allemagne de l'Ouest</i>	55
<i>Graphique 15 : part du temps partiel dans l'emploi salarié dans les enquêtes Forces de Travail</i>	57
<i>Graphique 16 : durée habituelle d'un temps partiel par rapport à un temps plein</i>	59
<i>Graphique 17 : Heures annuelles non travaillées selon différentes sources en Allemagne pour cause de maladie</i>	62
<i>Graphique 18 Comparaison de différentes estimations de la durée annuelle effective des salariés en Espagne</i>	64
<i>Graphique 19 : durée annuelle effective des salariés mesurée par les enquêtes sur les Forces de Travail</i>	66
<i>Tableau 1 : correspondances et contenu des définitions de la durée du travail</i>	15
<i>Tableau 2 : Répartition de l'emploi selon la taille des entreprises (industrie et services marchands, emploi salarié)</i>	21
<i>Tableau 3 : Pourcentage des personnes dans l'emploi ne déclarant pas de durée habituelle (non réponses ou déclarant ne pas avoir de durée habituelle)</i>	25
<i>Tableau 4 : fréquence des horaires flexibles ou variables</i>	26
<i>Tableau 5 : Tableau synoptique du cadre légal et conventionnel pour les congés payés et jours fériés</i>	33
<i>Tableau 6 : Evolution du nombre moyen de jours de congés payés par an</i>	34
<i>Tableau 7 : part des salariés ayant un emploi temporaire ou à durée limitée en 1997</i>	34
<i>Tableau 8 : Mesure des congés dans les EFT</i>	35
<i>Tableau 9 : durée hebdomadaire habituelle et conventionnelle des salariés à temps plein en 1998</i>	39
<i>Tableau 10 : Fréquence et montant des heures supplémentaires en Allemagne et au Royaume-Uni en 1993</i>	40
<i>Tableau 11 : pourcentage de salariés ayant travaillé plus que la durée habituelle selon la raison déclarée</i>	46
<i>Tableau 12 : heures supplémentaires hebdomadaires moyennes en pourcentage de la durée habituelle</i>	46
<i>Tableau 13 : durée habituelle des salariés à temps plein dans les administrations publiques et hors administrations publiques en 1998</i>	47
<i>Tableau 14 : Evolution de la durée annuelle d'un temps plein (corrigée des congés et jours fériés et majorée des heures supplémentaires pour les enquêtes établissements)</i>	52
<i>Tableau 15 : Evolution de la durée hebdomadaire et des jours de travail potentiels</i>	52
<i>Tableau 16 : Evolution de l'emploi salarié et contribution du temps plein et du temps partiel¹</i>	58
<i>Tableau 17 : Durée habituelle annuelle tous types de contrats (à temps plein et à temps partiel) des salariés en 1998*</i>	60
<i>Tableau 18 : Evolution de la durée habituelle des salariés (à temps plein et à temps partiel)¹</i>	61
<i>Tableau 19 : Impact des activités multiples sur la mesure de l'emploi salarié</i>	65
<i>Tableau 20 : Durée annuelle effective du travail par personne en niveau et en évolution et productivité horaire (emploi salarié)</i>	65

Les principaux objectifs

Les comparaisons internationales du contenu en emploi de la croissance et plus particulièrement de la productivité du travail au niveau macro-économique font l'objet de nombreux débats. Pourtant, ces comparaisons soulèvent plusieurs problèmes méthodologiques. Le manque d'homogénéité des bases de données entre les pays, les problèmes de ruptures statistiques dans le cadre d'un même pays constituent un obstacle aux études comparatives et dynamiques. La multiplicité des sources et leur non-concordance sont également source de confusion. Ces problèmes se retrouvent au niveau des données les plus simples, telles que l'emploi et la durée du travail.

Cette étude se propose de montrer qu'une analyse systématique des sources statistiques et des méthodes permet d'identifier une grande partie des biais dont souffrent les comparaisons internationales de productivité horaire, tout particulièrement pour ce qui concerne la mesure de la durée du travail. Elle tente également de réduire l'hétérogénéité des mesures du volume de travail en proposant une évaluation de la durée de travail basée sur des concepts et une méthodologie aussi proches que possible. Enfin, elle porte un regard critique sur l'indicateur de mesure de la durée effective du travail qu'elle propose en le confrontant à d'autres sources et en le replaçant dans le cadre des régulations nationales relatives au temps de travail. La comparaison porte sur huit grands pays industrialisés (États-Unis, Japon, Allemagne France, Royaume-Uni, Italie, Espagne, Pays-Bas) et se concentre essentiellement sur la mesure de la durée du travail des salariés. La période couverte porte, pour ce qui est de la construction de l'indicateur synthétique de durée du travail, sur les années 1983-1998, mais des tendances sur plus longue période (1970-1998) sont également dégagées.

Les choix méthodologiques

La volonté de contribuer à accroître le degré de comparabilité internationale incite à privilégier pour la mesure de la durée du travail les enquêtes sur les forces de travail, seule source à permettre des comparaisons sur un champ et des concepts quasiment identiques. L'intérêt des enquêtes sur les forces de travail réside également dans une meilleure perception des heures supplémentaires habituelles non rémunérées. Dans un mouvement de dilution des frontières du travail, cette approche suppose aussi que l'individu est encore le mieux placé pour évaluer la durée de son activité productive. La durée effective proposée se base sur l'exploitation de l'enquête communautaire sur les forces de travail de printemps pour les pays européens, sur celle des enquêtes sur les forces de travail mensuelles au Japon et aux États-Unis.

La méthode d'estimation utilisée est une méthode par composantes. Elle part de la durée hebdomadaire des salariés à temps plein, corrigée dans un premier temps de l'impact du temps partiel à partir du taux de temps partiel et de la durée relative d'un temps partiel (éventuellement lissée) tirés directement de l'enquête communautaire sur les forces de travail. Une durée hebdomadaire effective de l'ensemble des salariés est ensuite calculée en tenant compte des principaux facteurs de variation déclarés la semaine de référence (absences partielles ou totales pour maladie, maternité, chômage technique, heures supplémentaires – autant que possible uniquement conjoncturelles). Cette durée hebdomadaire effective est enfin annualisée à partir d'informations spécifiques sur les congés et les jours fériés. Elle a été calculée pour l'emploi principal mais aussi tous emplois confondus lorsque cela était possible, pour mesurer l'impact des activités multiples. Dans le cas des Pays-Bas, les différences de concepts et les ruptures sont telles qu'il est impossible d'utiliser l'enquête forces de travail, si bien que l'essentiel des éléments relatifs à la durée du travail proviennent de sources nationales basées essentiellement sur des enquêtes auprès des établissements. Enfin, l'apport de l'utilisation d'une enquête continue est évaluée au travers de l'exemple de l'Espagne.

Une tentative de réduction de l'hétérogénéité de la mesure du volume de travail

Les tableaux 1 et 2 synthétisent les principaux résultats de la démarche adoptée. Ils proposent pour les huit pays une comparaison sur des concepts communs, en niveau et en évolution, de l'emploi et de la durée du travail. Une évaluation des évolutions de la productivité horaire sur les quinze dernières années est également proposée. Mesurée uniquement sur la base du volume de travail des salariés, elle doit être lue avec prudence. L'objectif est ici avant tout de mettre en relief l'impact de choix méthodologiques différents sur la mesure macro-économique du volume de travail.

Tableau 1 : Emploi en niveau et en évolution

Niveau en 1998 (base 100 pour l'emploi en personne)									
		<i>Etats-Unis</i>	<i>Japon</i>	<i>France</i>	<i>Allemagne*</i>	<i>Italie</i>	<i>Espagne</i>	<i>Pays-Bas**</i>	<i>Royaume-Uni</i>
1	Personnes	100	100	100	100	100	100	100	100
2	Postes de travail	105.8 (1)	104.4 (1)	102.8 (1)	101	110.4 (2)	100.8 (2)	104.9 (2)	103.9 (1)
3	Personnes en ETP	91.7 (1)	-	93.2 (2)	87.1 (1)	-	95.2 (1)	79 (1)	82 (1)
4	Postes de travail en ETP	94.6 (2)	-	93.3 (1)	87.3 (1)	96.8 (2)	95.4 (2)	82 (2)	-
Taux de croissance annuel moyen (1987-1998 pour l'Espagne)									
5	Personnes	2. (1)	1.5 (1)	0.7	0.5 (2)	0.5 (2)	1.9 (2)	1.9 (1)	0.6 (1)
6	Postes de travail	2.1 (1) 2.1 (2)	1.4 (2)	-	0.5 (1)	0.6 (2)	1.9 (2)	2.1 (2)	0.7 (2)
7	Personnes en ETP	2.1 (1)	-	0.4 (1) 0.5 (2)	0 (1)	0.4 (1)	1.8 (1)	-	-
8	Postes de travail en ETP	2.1 (2)	-	-	0 (1)	0.4(1) 0.3 (2)	1.8 (1) 1.9 (2)	1.5 (2)	0.4 (1)

* : *Allemagne de l'ouest avant 1991, réunifiée ensuite.*

** : *Pour les évolutions : estimations faites sur la base de rétrapolations pour les années antérieures à 1995.*

(1) : Estimation des auteurs. (2) : Comptabilité Nationale et Comptabilité du Marché du Travail pour les Pays-Bas.

Tableau 2 : Nombre d'heures annuelles effectivement travaillées par personne en niveau et en évolution et productivité horaire (emploi salarié)

		États-Unis	Japon	France	Allemagne	Italie	Espagne	Pays-Bas	Royaume-Uni
Durée annuelle effective en niveau(1998)									
1	OCDE	1856	1954	1501	1430	1566	1765	1406	1703
2	Comptabilités Nationales	1786	-	1501	1430	-	-	1360	1690
3	Durée effective par salarié (emploi principal)	1860	2040	1580	1493	1656	1782		1652
4	Durée effective par salarié (tous emplois)	1894	2066	1596	1498	1715	1790	1392	1671
5	Écart (4) - (1) en %	2%	5.7%	6.3%	4.8%	9.5%	+1.4%	-1%	-2%
6	Écart (4) - (2) en %	6%	-	6.3%	4.8%	-	-	+2.3%	-1.1%
Taux de croissance annuel moyen de la durée effective annuelle entre 1983 et 1998 (1984-1998 pour le Royaume-Uni, 1987-1998 pour l'Espagne)									
7	OCDE	+0.2	-0.9	-0.3	-0.8	-0.3	0	-0.7	0.2
8	Comptabilités Nationales	0.0	-	-0.3	-0.8	-	-	-0.6	-
9	Calcul des auteurs	+0.3 (1) +0.3 (2)	-0.9(1) -0.9 (2)	-0.2 (1)	-0.7	-0.3 (1) -0.2 (2)	-0.1 (1)		0
Taux de croissance annuel moyen de la productivité horaire entre 1983 et 1998 (1984-1998 pour le Royaume-Uni, 1987-1998 pour l'Espagne)									
10	OCDE	1.2	2.3	1.7	2.6	1.9	0.8	1.6	2.0
11	Comptabilités Nationales	1.3	-	1.7		-		1.5	
12	Calcul des auteurs*	1.0	2.3	1.6	2.5	1.8	0.9	1.5	2.2

N.B. : les séries publiées par le secrétariat de l'OCDE et les Comptabilités nationales ont été modifiées pour être rapportées au nombre de personnes dans l'emploi.

** tous emplois confondus.*

(1) : Durée calculée sur l'emploi principal. (2) : Durée calculée tous postes de travail confondus.

Le principal enseignement est qu'après correction des différences de concepts, le choix d'une mesure homogène, basée sur une source et une méthode aussi proches que possible a beaucoup plus d'impact sur les comparaisons des niveaux que sur les évolutions, à l'exception du Royaume-Uni et des Etats-Unis pour ce qui est de la durée du travail.

L'impact des différences de méthodes dans le calcul des séries d'emploi (personnes ou postes de travail) en équivalent temps plein est illustré par les écarts observés entre les évolutions des séries de la comptabilité nationale et nos propres estimations. Les écarts sont nuls dans le cas des Etats-Unis, limités dans la plupart des autres pays mais reflètent la difficulté à appréhender l'impact du temps partiel. Par ailleurs, nous n'avons pas présenté de séries en équivalent temps plein pour le Japon. Cette décision est principalement motivée par le fait que la progression du temps partiel est surestimée lorsqu'elle est mesurée sur la base de l'enquête forces de travail au Japon, qui est néanmoins souvent la source privilégiée dans le cadre des comparaisons internationales de temps partiel.

La comparaison des estimations de durée annuelle effective du travail proposées dans le tableau 2 montre que l'utilisation d'une source et d'une méthode commune pour tous les pays conduit à réviser dans certains cas fortement le niveau de la durée du travail. Dans les pays où les estimations se basent sur l'exploitation d'enquêtes établissements ou sur des sources conventionnelles (Etats-Unis, Japon, France, Allemagne), l'utilisation de l'enquête sur les forces de travail conduit à relever de plus de 4% le niveau de durée effective. Ce n'est que partiellement le cas pour les Etats-Unis, où la durée estimée par l'OCDE est

assez proche de celle que l'on peut obtenir à partir de l'enquête sur les forces de travail, mais cela pourrait n'être qu'un artefact statistique. Dans le cas du Royaume-Uni et de l'Espagne, l'utilisation de l'enquête continue ou de l'enquête communautaire de printemps s'avère avoir un impact modéré sur l'estimation d'une durée annuelle effective du travail. Un examen plus approfondi montre cependant que l'utilisation de l'enquête de printemps conduit à sous-estimer les absences pour maladie, une tendance que l'on retrouverait également en France et en Allemagne.

Sans modifier fondamentalement les hiérarchies entre pays, l'utilisation de l'enquête sur les forces de travail conduit à réviser dans certains cas de manière assez nette les écarts entre pays. Le Japon se dégage par une durée très élevée, y compris vis-à-vis des Etats-Unis. L'Espagne, l'Italie et le Royaume-Uni sont les pays européens où les salariés travaillent en moyenne le plus d'heures dans l'année, mais l'Italie devance le Royaume-Uni lorsque l'on tient compte des activités multiples. La France se situe dans la moyenne des cinq autres pays européens, mais l'écart avec les pays à durée longue est plus faible. L'Allemagne et les Pays-Bas sont dans le bas de la fourchette, mais la singularité du cas néerlandais ressort beaucoup plus.

La comparaison des évolutions de durée du travail et de productivité tend en revanche à montrer que les divergences de sources ou de méthodes n'ont qu'un impact mineur. Cela tient notamment à ce que les divergences plus ou moins marquées que l'on peut constater dans les évolutions de la durée du travail mesurée par différentes sources se compensent à un niveau agrégé en Allemagne et en Italie. Deux pays font cependant exception.

Aux Etats-Unis, l'écart d'évolution est le reflet d'une divergence apparue après la récession des années quatre-vingt entre la durée effective mesurée par les enquêtes établissements et la durée effective déclarée par les ménages dans l'enquête sur les forces de travail. Mesurer la productivité américaine à partir de l'enquête sur les forces de travail conduit à réviser de 0,3 points à la baisse le rythme de croissance de la productivité sur la période considérée. Symétriquement, l'utilisation de l'enquête établissement dans le cas du Royaume-Uni conduirait à majorer d'un ordre de grandeur équivalent le rythme de productivité du travail.

La pertinence de l'utilisation des enquêtes forces de travail

Parce qu'il repose sur l'hypothèse d'une supériorité relative des enquêtes sur les forces de travail sur les autres sources, l'indicateur de volume de travail qui a été privilégié ici est évidemment fragile. Dans un contexte de diversification des systèmes de production, la définition du volume de travail impliqué dans la production nationale devient de plus en plus complexe.

Afin de mieux appréhender la durée du travail estimée sur la base des enquêtes sur les forces de travail, il a donc été procédé à une confrontation avec les modes de régulations de la durée du travail, les informations relatives à la durée conventionnelle, ainsi qu'avec certaines estimations fournies par les enquêtes emploi du temps. Il en découle principalement trois conclusions.

L'analyse des résultats fournis par les enquêtes forces de travail montre tout d'abord qu'il est particulièrement difficile d'appréhender l'impact d'une irrégularité croissante des horaires, et ce d'autant plus que les concepts et définitions retenues dans les enquêtes forces de travail sont loin d'être homogènes dans tous les pays.

La confrontation des informations relatives à la durée hebdomadaire et aux heures supplémentaires avec les modes de régulations nationaux tend cependant plutôt à conforter l'information délivrée par les enquêtes forces de travail. Elle permet aussi de dégager des profils nationaux très marqués. Enfin, les informations relatives aux enquêtes emplois du temps ne semblent pas permettre de trancher en faveur d'un biais systématique des enquêtes forces de travail. Aucun élément ne permet ainsi aujourd'hui de rejeter par exemple a priori la pertinence d'une mesure du temps de travail fondée sur la déclaration de l'intéressé dans le cas américain.

2.1 LES ENJEUX DE LA MESURE DE LA DUREE DU TRAVAIL

La France connaît depuis plusieurs années un ralentissement de la productivité apparente du travail. Aujourd'hui il faut donc une croissance inférieure à celle d'hier pour accroître l'emploi. Ce constat est partagé par les économistes, les causes de l'enrichissement de la croissance en emplois le sont moins.

Une analyse des évolutions et des déterminants de la productivité par tête dans d'autres pays développés, de structure économique comparable à celle de la France, devrait sans doute enrichir le débat. D'une part, parce que les principaux pays développés ont été affectés de manière différenciée par le retournement conjoncturel du début des années quatre-vingt-dix. D'autre part, ils n'ont pas tous connu une évolution analogue en termes de durée du travail et en termes de coût relatif des facteurs, ou même de flexibilité (via la montée des CDD et les CDI), autant d'éléments qui peuvent avoir modifié les délais d'ajustement de l'emploi à son niveau désiré.

Or force est de constater aujourd'hui qu'il existe des lacunes importantes concernant les données représentatives du marché du travail, que ne comblent pas les efforts d'Eurostat, de l'OCDE ou du Bureau international du travail (BIT par la suite). Si tel est le cas, c'est qu'il n'existe aucune source statistique capable de fournir une mesure incontestable, homogène et comparable d'une notion aussi complexe et plurielle que l'est le volume de travail.

Dans le cadre de la mesure de la productivité, la mesure idéale du volume de travail implique d'appréhender au mieux (1) la durée effective du travail (2) des personnes impliquées dans la production intérieure de biens et de services (3) tout au long de l'année, (4) sur une base utilisable en comparaison internationale.

L'objectif de compatibilité avec la mesure de la production renvoie à la définition du travail productif au sens de la comptabilité nationale, l'activité mesurée étant celle de la participation effective à l'économie nationale. Cette conception restrictive exclut du champ de l'analyse les activités domestiques¹. La frontière « comptable » entre travail productif et activité de loisir ou travail domestique n'a pourtant pas toujours été claire dans les comptes nationaux², et de nombreuses études tendent à montrer qu'elle est en soi de plus en plus floue (De Terssac 2000). Ce brouillage croissant est pour une grande part lié au mode d'organisation du travail. Dans une organisation du travail de type fordiste, les frontières entre travail et non travail sont relativement peu ambiguës. L'organisation du travail y est hiérarchisée et sa forte division conduit à un rapport de subordination fondé sur la durée du travail. Le rythme et la durée du travail reposent sur une conception homogène du travail (Veltz 2000). Ils sont imposés par l'employeur et l'homogénéité de ces rythmes entre différents salariés permet d'une part d'identifier plus aisément les passages entre travail productif et non-travail, d'autre part de voir émerger une norme de travail collective.

L'organisation actuelle du travail et de la production situe le problème à un tout autre niveau. Une organisation du travail moins hiérarchisée et moins centralisée requiert de la part des salariés plus d'autonomie et de polyvalence. Le temps du travail relève de plus en plus de la responsabilité propre du salarié et le rapport de subordination se déplace du contrôle de la durée du travail au contrôle des résultats sur objectifs. Ainsi, en 1995, près de 60% des salariés français déclaraient n'être soumis à aucun contrôle de leurs horaires³. D'autre part, la tendance à la diversification et à la modulation de la durée du travail qui va de pair avec la décentralisation de la négociation collective rend plus difficile la mesure de la durée du travail.

¹ Qui sont incluses dans les comptes satellites de la comptabilité nationale, voir le Système Européen des Comptes (Eurostat 1996).

² En particulier pour ce qui est des exploitations agricoles, de l'artisanat et du petit commerce (Guillemot 1996).

³ Enquête complémentaire durée du travail, 1995 INSEE.

Les sources traditionnelles de mesure du temps productif s'avèrent de plus en plus inadaptées à l'émergence de temps de travail hybrides (temps de formation, d'apprentissage, de réflexion, de coordination, d'astreinte, etc. (Bouffartigues 2000). La durée du travail devient polymorphe.

La complexité et la pluralité de la notion de travail rendent dès lors toute tentative de mesure sujette à la critique, et ce d'autant plus que les études comparatives dans ce domaine se heurtent à un manque d'homogénéité des données. Dans le cadre d'un même pays, les problèmes de rupture statistique constituent un obstacle aux études comparatives ou dynamiques et la multiplicité des sources (et leur non concordance) sont également source de confusion.

Mesurer cette complexité soulève donc de nombreuses de difficultés, que l'on peut chercher d'une part à identifier, d'autre part à dépasser.

L'étude qui suit tente de répondre à ce double objectif, en considérant que la construction d'un indicateur synthétique de durée du travail répondant également à un objectif de comparabilité internationale doit s'accompagner d'une évaluation systématique des sources statistiques. Cette démarche permet en premier lieu d'identifier une grande part des biais dont souffrent les comparaisons internationales de durée du travail, mais aussi de déboucher sur des estimations de durée du travail fondées sur des sources et des concepts communs, qui peuvent être ensuite confrontées aux régulations nationales relatives à la durée du travail. Replacer les indicateurs dans leurs contextes institutionnels nationaux permet de se garder d'interprétations éventuellement abusives (Gadrey et Jany-Catrice, 1998). Mais la « mise en contexte » de la mesure de la durée du travail ne doit cependant pas affaiblir le pouvoir de généralisation des comparaisons internationales. L'analyse proposée ici se situe donc ici à un niveau intermédiaire entre les approches de type « universaliste », qui considèrent l'existence d'une équivalence fonctionnelle des concepts (Hantrais et Letablier, 1998) et les approches de type « culturaliste », mettant l'accent sur les seules spécificités nationales.

2.2 OBJECTIF DE L'ETUDE ET PRINCIPAUX CHOIX METHODOLOGIQUES

Cette étude sur les comparaisons internationales de durée du travail et de productivité s'est fixé comme objectif principal d'apporter un éclairage sur les comparaisons internationales de durée du travail, tant en niveau qu'en en évolution. Le rapport fournit des informations détaillées sur la nature et le contenu des sources statistiques relatives à la durée du travail et débouche sur la construction d'un indicateur synthétique de durée du travail à des fins de comparaison internationale. Il propose une évaluation chiffrée des divergences de niveau et d'évolution des séries de productivité macro-économique du travail dans les principaux pays industrialisés pouvant résulter de l'utilisation de différentes sources statistiques. La priorité a été donnée à une comparaison sur la base de séries annuelles. Les pays concernés par l'étude sont l'Allemagne, l'Espagne, les Etats-Unis, la France, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. La période couverte porte sur les années 1983-1998 et ne traite donc pas du passage aux 35 heures en France. Des tendances sur plus longue période sont également dégagées (1970-1998).

Si aucune statistique ne permet aujourd'hui à elle seule de couvrir à elle seule l'ensemble des exigences relatives à une mesure macro-économique du volume de travail, cela tient d'une part à ce que les efforts d'intégration internationale des normes statistiques ont pendant longtemps privilégié l'harmonisation de statistiques d'emploi et de population active à celle de la mesure du volume de travail. Il n'existe par ailleurs aucune source statistique unique qui permette de construire sur longue période des séries d'emploi et de durée du travail à la fois cohérentes entre elles et compatibles avec la mesure macro-économique de la production.

Le problème de cohérence avec la mesure de la production se pose également en termes de période d'observation ou de période de référence. Tant pour l'emploi que pour la durée effective du travail, une fréquence élevée des enquêtes est un atout dont ne bénéficient pas tous les pays et le problème est particulièrement aigu pour la durée du travail. Les enquêtes annuelles fondées sur une seule semaine de référence ne peuvent à elles seules prétendre mesurer correctement la durée annuelle du travail. En règle générale, le problème se pose moins pour l'emploi, car dans la plupart des pays de gros efforts sont faits

par les comptes nationaux pour ajuster l'emploi au concept de production et tenir compte de l'évolution des bases de calage.

S'agissant de l'objectif de **comparabilité internationale**, les différentes sources nationales n'y répondent pas de la même manière. De gros efforts d'harmonisation ont été entrepris, au moins au niveau européen, pour les enquêtes auprès des ménages sur les forces de travail (EFT par la suite). En revanche, les enquêtes établissements sont plus adaptées au tissu économique national qu'à un souci de comparaison internationale. Dans le cadre de la comptabilité nationale, les objectifs nationaux peuvent l'emporter et les définitions nationales de la population active et de la durée du travail s'éloignent des recommandations internationales. Les concepts d'emploi utilisés ne sont pas forcément comparables, certains pays publiant des séries d'emploi en équivalent temps plein, d'autres en personnes physiques, d'autres en emplois (une personne qui occupe deux emplois étant alors comptée deux fois).

Ainsi, afin de répondre au double objectif de comparaison internationale et de cohérence des données, la démarche adoptée a été double. Le souci de contribuer à éclairer les hiérarchies de durée du travail entre pays a conduit à privilégier l'utilisation des **enquêtes sur les forces de travail**, la seule source qui permette des comparaisons sur un champ et des concepts quasiment identiques. Une autre raison qui conduit à privilégier la durée des EFT réside dans une meilleure perception des heures supplémentaires structurelles de l'ensemble des salariés. Au-delà des avantages techniques de la mesure, l'approche par les EFT suppose aussi que dans un mouvement de dilution des frontières du travail, l'individu qui exerce l'activité dont la durée est à mesurer est encore le mieux placé pour l'évaluer. Cette mesure de la durée du travail a néanmoins ses limites. La difficulté pour l'individu à appréhender sa durée du travail habituelle et effective au-delà des normes contractuelles ou légales en est une de taille. C'est pourquoi il a été procédé systématiquement à la comparaison avec d'autres sources. La mobilisation d'autres sources statistiques, la confrontation avec les informations relatives à la durée conventionnelle, aux dispositions institutionnelles portant sur la durée du travail, avec les enquêtes emploi du temps, permettent de mieux appréhender les niveaux de durée du travail et de porter un regard critique sur les mesures disponibles. Cette démarche débouche sur une comparaison du niveau des durées annuelles effectives estimées principalement sur la base de l'EFT communautaire depuis 1983 et des EFT nationales aux Etats-Unis et au Japon.

Une présentation générale des différentes sources et définitions de la durée du travail est dans un premier temps proposée. La comparaison systématique des différentes mesures des composantes de la durée du travail fait l'objet d'une deuxième partie. Chaque composante est analysée tant en niveau qu'en évolution. La durée annuelle normale d'un temps plein y fait tout d'abord l'objet d'un examen plus approfondi, en particulier pour ce qui concerne sa cohérence avec les régulations relatives à la durée du travail. L'impact du temps partiel et des absences pour cause de maladie est analysé dans une seconde étape. A la lumière des éléments qui ressortent de la confrontation des différentes mesures de la durée du travail et de ses composantes, une réévaluation des hiérarchies internationales de la durée et de la productivité du travail fondée sur des concepts communs est proposée dans une dernière partie.

3.1 L'INTEGRATION INTERNATIONALE DES NORMES STATISTIQUES

Dans le cadre de la mesure de la productivité, la population active occupée regroupe tous ceux qui contribuent à la formation du Produit Intérieur Brut. Le respect de cet objectif est la base des principes sur lesquels sont fondés les critères du Bureau international du travail. Ce principe s'expose à de nombreux problèmes de mise en œuvre.

Cela tient en premier lieu au fait que la limite entre activité domestique et activité marchande et la définition de l'exercice d'une activité ne sont pas aisées. Les résolutions de 1954 et de 1982 du BIT débouchent ainsi sur des définitions de l'emploi très proches. L'existence d'un seuil d'heures en 1954 pour intégrer les travailleurs familiaux dans l'emploi et la définition du lien formel avec l'emploi des personnes qui n'ont pas travaillé pendant la semaine de référence peuvent néanmoins poser problème. L'augmentation de la fréquence des transitions entre chômage et activité n'est par ailleurs pas toujours compatible avec la fréquence des enquêtes. Enfin, les pratiques d'alternance entre l'emploi et la formation atténuent le sens de la référence à l'activité productive (Guillemot, 1996). Au Royaume-Uni par exemple, les participants aux programmes de formation du gouvernement sont dans l'emploi, qu'ils aient ou non un contrat de travail.

La cohabitation de différentes définitions de l'emploi résulte également du conflit entre le souci de comparabilité internationale et le respect de besoins nationaux spécifiques. Aux Pays-Bas, la définition de l'emploi a fluctué au cours des années entre respect des critères internationaux et une définition plus conforme aux objectifs nationaux. A partir de 1992 par exemple, les personnes travaillant moins de 12 heures étaient exclues de l'emploi jusqu'au passage au Système européen des comptes de 1995 (SEC95), alors même qu'elles représentaient plus de 12% des emplois en 1998.

L'histoire est différente pour la durée du travail. Les deux seules normes sur la durée du travail ont été fixées par la 10^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail dès 1962 (durée normale et durée réellement effectuée). Mais la résolution ne porte que sur les ouvriers et les employés, ce qui explique notamment que certains pays continuent d'exclure le personnel d'encadrement de la mesure de la durée du travail dans les enquêtes auprès des établissements. Les autres notions de durée du travail, comme par exemple celle de durée habituelle, ne font pas l'objet de définitions internationales.

Il n'existe pas non plus de définition internationale standard pour le montant des services rendus par le travail, mais un effort a cependant été réalisé dans le cadre du Système de comptabilité nationale (SCN) dès 1968, avec l'intégration du volume de travail. Ce n'est pourtant qu'en 1993 que le facteur travail est devenu partie intégrante du Système de comptabilité nationale (SCN 93 et SEC95) et le total des heures effectivement travaillées la mesure du volume de travail recommandée. Pour autant, le SCN laisse une latitude à chaque pays pour mesurer le nombre d'heures travaillées par une équivalence plein temps, en admettant que tous les pays n'ont pas les moyens de calculer des heures réellement effectuées.

3.2 LES DEFINITIONS DE LA DUREE DU TRAVAIL, UNE ARTICULATION FRAGILISEE PAR LA MODIFICATION DES FORMES DE TRAVAIL

3.2.1 LES SIX PRINCIPALES DEFINITIONS DE DUREE DU TRAVAIL

L'absence de source statistique qui permette une mesure directe d'une durée effective du travail à la fois cohérente avec la mesure de la production et utilisable en comparaison internationale conduit à mobiliser différentes sources. Comme ces sources font appel à différentes notions de durée du travail, il apparaît nécessaire de les rappeler ici. Six principales définitions de durée du travail peuvent être distinguées. Les trois premières sont des durées collectives et les trois dernières des durées individuelles.

La **durée conventionnelle ou légale** est la durée collective du travail fixée par la loi ou par accords collectifs. La **durée normale** est fixée par la législation, par accords collectifs ou par sentences arbitrales. Lorsque la durée du travail n'est pas fixée par la législation, accords collectifs ou sentences arbitrales, cette expression désigne le nombre d'heures au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou constitue une exception aux règles ou usages de l'établissement concernant les catégories de travailleurs considérées. La **durée offerte**, qui fait l'objet d'une définition par Eurostat, correspond également à une durée collective. Elle s'applique aux salariés à temps plein, dans la mesure où la durée des salariés à temps partiels est fixée de manière individuelle dans les contrats de travail. La durée offerte théorique correspond à l'horaire collectif affiché habituel. Lorsqu'elle est effective, la durée offerte tient compte des heures supplémentaires collectives, de la modulation et du chômage partiel, mais ne tient pas compte des éléments individuels affectant la durée du travail, comme les heures supplémentaires non collectives.

La **durée effective** est une durée qui prend l'individu pour référence. Elle a été définie par la 10^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail et cherche à mesurer le temps passé à la production proprement dite, en incluant les heures supplémentaires, les temps de pause ou d'arrêts de machine. Elle exclut les heures rémunérées mais non effectuées comme les congés annuels, les absences pour maladie et les jours fériés, les pauses repas et les heures consacrées aux trajets entre le domicile et le lieu de travail. Elle est utilisée dans les EFT et concerne dans ce cas une semaine d'observation appelée semaine de référence. La **durée habituelle**, fondée elle aussi sur l'individu, diffère de la durée effective en ce sens qu'elle s'applique à une période sans événement exceptionnel plutôt qu'à une période de référence spécifique, comme l'est par exemple la semaine qui précède l'interview⁴. La durée habituelle hebdomadaire correspond au nombre d'heures travaillées durant cette semaine type. Cette notion est largement utilisée pour appréhender la durée du travail. Enfin, la **durée rémunérée** inclut les heures de travail rémunérées mais non effectuées comme les congés payés, congés maladie, etc. Elle provient en règle générale des enquêtes établissements.

3.2.2 UNE ARTICULATION DES DEFINITIONS FRAGILISEE

Il existe en principe des liens identifiables entre les différentes définitions (voir Tableau 1). Les heures habituelles des EFT sont souvent assimilées à des heures normales majorées des heures supplémentaires habituelles (rémunérées ou non). Les heures rémunérées corrigées des absences rémunérées s'approchent d'une durée réellement effectuée, mais ne captent pas les heures supplémentaires non rémunérées. La durée offerte théorique diffère d'une durée conventionnelle ou légale car elle intègre des heures supplémentaires structurelles. La durée réellement effectuée prend en compte l'intégralité des motifs de variation autour de la durée normale, et la durée offerte effective uniquement les motifs collectifs.

En pratique, au-delà des différences dues à la nature des sources, de nombreux facteurs fragilisent les comparaisons. Le lien entre durée normale et durée rémunérée ou habituelle dépend du degré d'application de la norme, du développement des contrats atypiques et de la période prise en référence pour l'évaluation de la durée du travail. Dans certains secteurs, des durées du travail supérieures à la norme conventionnelle sont considérées comme équivalentes à la durée normale pour tenir compte des périodes

⁴ Cas de l'enquête emploi conduite par l'INSEE en France.

d'inactivité des salariés, si bien qu'il serait par exemple erroné d'interpréter certaines durées habituelles longues, par exemple dans les transports, comme la preuve d'un volant important d'heures supplémentaires. Les nombreux régimes d'équivalence comme celui de la restauration et des transports en France incitent à articuler heures supplémentaires et durée habituelle avec prudence.

Le passage de la durée rémunérée à la durée réellement effectuée nécessite notamment de connaître les heures supplémentaires non rémunérées, qui ne sont déclarées que dans les EFT, et très rarement identifiées séparément⁵. La durée habituelle est un concept qui dérive des EFT et ne se définit que par rapport à la conception que s'en font les répondants. Dans la plupart des pays, une seule question permet d'observer la durée habituelle, qui ne se décompose pas entre durée contractuelle et heures supplémentaires régulières. Théoriquement, la durée habituelle est indépendante de toute référence à la durée contractuelle, conventionnelle ou légale c'est-à-dire à toute norme collective. Mais les pics de réponses autour des durées légales ou conventionnelles amènent à penser qu'une part importante des personnes interrogées répondent cependant de manière normative.

Tableau 1 : correspondances et contenu des définitions de la durée du travail

	Absences non rémunérées	Absences rémunérées	Heures normales ou conventionnelles	Heures supplémentaires habituelles rémunérées	Heures supplémentaires habituelles non rémunérées	Heures supplémentaires occasionnelles rémunérées	Heures supplémentaires occasionnelles non rémunérées
<i>Durée habituelle</i>			*	*	*		
<i>Durée réellement effectuée</i>	*	*	*	*	*	*	*
<i>Durée rémunérée</i>	*		*	*		*	

Nota : l'astérisque signifie l'inclusion de l'élément en colonne dans la durée du travail en ligne

3.2.3 LA COHERENCE DANS LE TEMPS AVEC LA MESURE DE LA PRODUCTION

La meilleure cohérence dans le temps avec la mesure de la production est assurée par les enquêtes dont la période de référence et la fréquence permettent une observation en continu étalée tout au long de l'année (enquête continue). C'est le cas des enquêtes mensuelles avec une période de référence d'un mois (enquête établissements MLS au Japon) ou des enquêtes trimestrielles avec répartition uniforme des semaines de référence dans le trimestre. Seuls quelques pays disposent cependant soit d'EFT continues (Royaume-Uni, Espagne), soit d'enquêtes établissements continues (Allemagne, Espagne, Japon) permettant une mesure directe de la durée réellement effectuée. Dans tous les autres cas, la fréquence peu élevée des enquêtes affecte la mesure de la durée effective. Elles mesurent dans ce cas très mal les absences pour congés payés, ne rendent pas compte des modifications de court terme, comme l'évolution infra annuelle du temps partiel, du travail saisonnier ou temporaire, des heures supplémentaires, du chômage partiel, etc. Elles captent également difficilement l'impact de l'annualisation et la modulation du temps de travail, des pratiques d'aménagement du temps de travail qui atténuent la pertinence de la semaine de référence. C'est particulièrement le cas lorsqu'une réduction du temps de travail passe par l'octroi de jours de congés et non par une réduction de la durée hebdomadaire comme c'est le cas en France depuis le passage aux 35 heures, ou des Pays-Bas depuis le début des années quatre-vingt.

L'hétérogénéité entre enquêtes est la raison principale qui explique la cohabitation de différentes méthodes d'estimation de la durée réellement effectuée. Deux principales méthodes d'estimation de la durée effective du travail peuvent être distinguées (Greenwood, 2000). La **méthode directe** consiste à estimer directement les heures de travail réellement effectuées à partir des enquêtes, en se basant sur les durées effectives de la période de référence. Pour être pertinente, elle suppose donc une observation en continu de la durée du travail. Dans les pays qui disposent d'enquêtes mensuelles, comme les Etats-Unis et le Japon, c'est quasiment le cas. Mais la position dans le mois des semaines de références est fixe, si bien que des corrections sont nécessaires car les enquêtes occultent l'essentiel des jours fériés.

La méthode par composantes part de la durée habituelle ou conventionnelle et corrige cette durée pour tenir compte des facteurs de variation (congés, heures supplémentaires, chômage partiel, maladie etc.)

⁵ A l'exception, pour les pays couverts ici, du Royaume-Uni

afin d'aboutir à une durée réellement effectuée. Cette seconde démarche est plus adaptée dans les pays où la fréquence des enquêtes est faible. Elle conduit à mobiliser diverses sources.

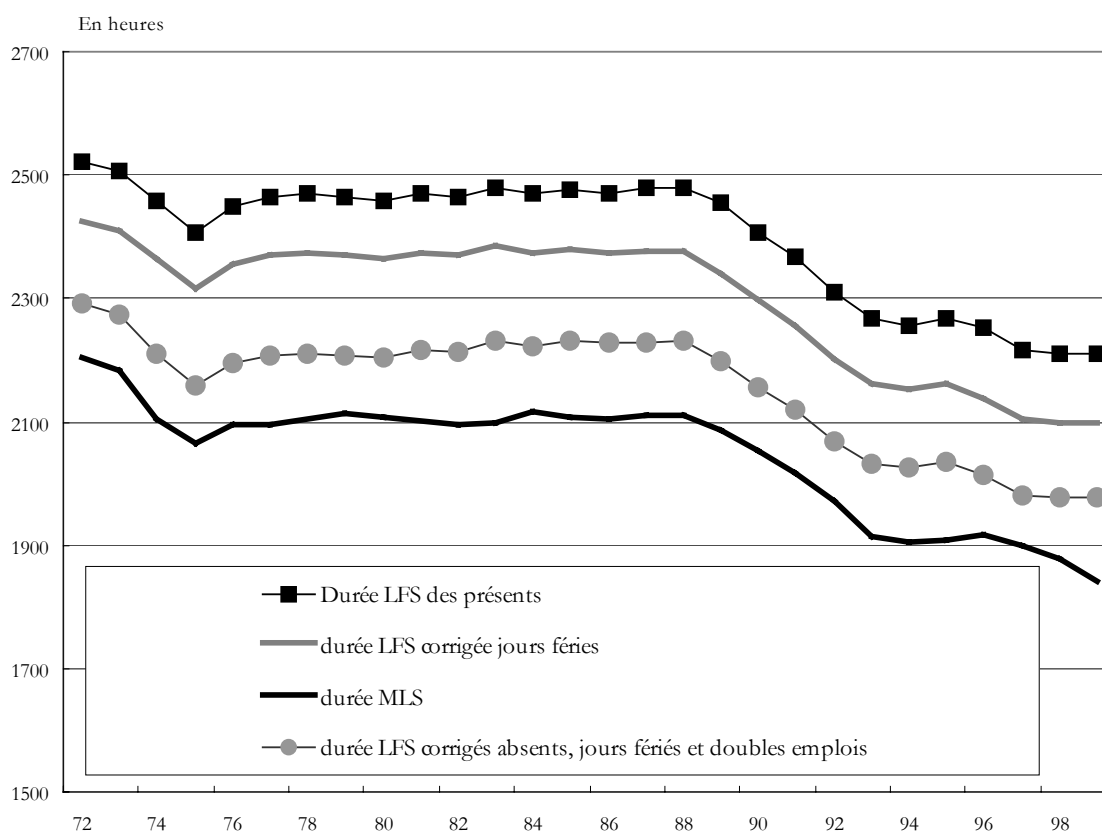
Dans la pratique, les méthodes utilisées par les organismes nationaux et internationaux sont hybrides. Le travail d'évaluation présenté ici suit une logique par composantes, la seule possible pour la plupart des pays européens. Elle a été utilisée dans ce travail pour le calcul de la durée réellement effectuée des pays européens en se basant sur les EFT communautaires de printemps, mais l'apport de l'utilisation d'une enquête continue est évalué dans la troisième partie dans le cas de l'Espagne. Une démarche similaire avait déjà été réalisée par Eurostat en 1995 (voir infra).

3.3 LES DIFFERENTES SOURCES PERMETTANT D'OBSERVER L'EMPLOI ET LA DUREE DU TRAVAIL

Cinq types de sources permettant de mesurer l'emploi et la durée du travail peuvent être distingués. Les *enquêtes par sondage auprès des ménages sur les forces de travail (EFT)* offrent une information complète couvrant également les catégories marginales d'emploi, à un coût moins élevé que les *recensements*. Elles ne sont cependant pas compatibles avec le champ des activités productives, puisqu'elles captent l'emploi résident et non l'emploi intérieur et n'incluent pas toujours l'ensemble des effectifs (forces armées, personnes employées dans les collectivités). Le calage sur la base de recensement n'est pas homogène entre pays, si bien que la mesure du niveau de l'emploi est rarement possible avec cette source. Ces limites conduisent les *comptables nationaux* à privilégier les recensements, les *enquêtes établissements* et les *sources administratives* pour la mesure de l'emploi. Seules à fournir des informations sur les heures supplémentaires non rémunérées et à permettre une mesure de la durée du travail sur des concepts proches pour tous les pays, les EFT sont affectées des biais subjectifs des enquêtes auprès des ménages sur lesquels les enquêtes *emploi du temps*, moins axées sur les variables du marché du travail, peuvent apporter un éclairage utile.

Différentes sources coexistent donc dans chaque pays en raison des différences de champ, de définition, de type de collecte. Leur utilisation non raisonnée peut parfois conduire à des résultats biaisés. Ce point peut être illustré en préambule dans le cas du Japon par la confrontation des séries de durée du travail issues respectivement de l'EFT et de l'enquête établissements MLS (Monthly Labour Survey) (Graphique 1). Ces deux enquêtes recueillent chaque mois des informations sur la durée effective du travail. L'enquête établissements est réalisée auprès des entreprises privées de plus de trente salariés avant 1990, de plus de cinq depuis. Elle récolte la durée effective mensuelle des salariés réguliers, qui recouvrent dans ce cadre l'essentiel des salariés. Le champ couvert exclut les services collectifs, l'agriculture et les services domestiques. La durée est, par définition, une durée par emploi. L'EFT mensuelle recueille la durée effective de l'ensemble des salariés de la dernière semaine du mois. La durée porte sur le cumul de l'activité principale et des activités secondaires. Elle est calculée sur les effectifs qui ont travaillé au cours de la semaine de référence. En première analyse, l'écart est considérable, de l'ordre de 17%, soit 400 heures annuelles, mais plusieurs corrections peuvent être apportées à l'EFT pour la rendre plus compatible avec l'enquête établissements. La durée hebdomadaire peut être rapportée à l'ensemble des salariés dans l'emploi (et non plus aux seuls présents) pour tenir compte des personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence, mais qui sont néanmoins dans l'emploi. Elle peut être corrigée des jours fériés, car la position fixe de la semaine de référence passe à côté des deux tiers des jours fériés (au nombre de 15 en 1999 au Japon). Elle peut également être rapportée au cumul des emplois et non plus aux effectifs, pour mesurer cette fois une durée par emploi et non plus par personne et, enfin, être calculée sur un champ quasiment identique (plus de cinq salariés, hors services collectifs et services domestiques). L'écart résiduel entre sources peut être estimé à moins de 5% (un peu plus de deux heures hebdomadaires). C'est un ordre de grandeur comparable à ce que l'on observe dans d'autres pays, notamment les Etats-Unis. Cet écart peut s'expliquer par une mauvaise prise en compte de la totalité des heures supplémentaires individuelles dans l'enquête établissements, par le biais subjectif propre aux EFT, par le fait que l'activité secondaire exercée par les salariés peut l'être dans le cadre d'un statut d'indépendant non capté par l'enquête établissement. Il reste qu'une bonne part des biais entre sources peut en règle générale être identifiée et que l'utilisation de concepts identiques paraît indispensable dans le cadre de comparaisons internationales.

Graphique 1 : durées annuelles effectives au Japon, enquête Force de Travail (FT) et enquête établissement



Sources: enquête établissements Monthly Labor Survey et Labor Force Survey (Japon)

3.3.1 LES ENQUETES PAR SONDAGE AUPRES DES MENAGES SUR LES FORCES DE TRAVAIL⁶

L'enquête communautaire européenne et les enquêtes nationales européennes

Une distinction doit être faite au niveau européen entre l'EFT communautaire et les EFT nationales. Si tous les pays européens examinés ici disposent d'EFT nationales depuis au moins une trentaine d'année⁷, la convergence des concepts et des questionnaires n'a été que progressive. Elle a pour beaucoup été encouragée par la mise en œuvre de l'EFT communautaire, en quatre étapes principales (à l'exception de l'Espagne, intégrée à l'enquête en 1987). La première a débuté avec l'inauguration en 1973 d'enquêtes bi-annuelles couvrant neuf pays. En 1982, une terminologie commune a été adoptée pour l'emploi grâce à la 13^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail et la fréquence de l'EFT communautaire est devenue annuelle. L'intégration du concept de durée habituelle s'est fait progressivement à partir de 1982. La troisième phase a débuté en 1992 et a introduit un critère de fiabilité statistique ainsi que de nouvelles variables. Afin de répondre aux besoins d'une mesure plus fréquente de l'emploi et de la durée du travail, le règlement adopté en 1998 par le Conseil Européen a établi un nouveau cadre pour l'enquête communautaire à partir de 1998. Il est ainsi été prévu que l'EFT communautaire évolue progressivement (1998-2002) vers une enquête continue (à l'exception de l'Allemagne et de l'Autriche), de compléter l'ensemble des variables en améliorant notamment la perception du sous-emploi visible. En France, l'enquête Emploi de l'INSEE est dans ce cadre devenue trimestrielle et continue à partir de 2001.

L'obtention de données homogènes au niveau européen est favorisée par un cahier des charges commun à l'ensemble des pays, une synchronisation de l'enquête sur une semaine de printemps, en principe sans

⁶ Voir les annexes 1 et 2 pour une présentation synoptique des différentes EFT.

⁷ 1957 pour l'Allemagne, 1959 pour l'Italie, 1964 pour l'Espagne, 1968 pour la France, 1973 pour le Royaume-Uni et les Pays-Bas.

jours fériés et enfin une restriction du champ de l'enquête à la seule population des ménages privés. Mais les pays ont une certaine latitude pour intégrer l'EFT communautaire dans les enquêtes nationales, si bien que l'organisation, la collecte des données et les questionnaires sont moins harmonisés que les variables et les échantillons. Concrètement, cela signifie que plusieurs pays imputent certaines données pour Eurostat dans les limites de leurs questionnaires respectifs et que la comparabilité des données de l'EFT communautaire n'est pas parfaite. C'est notamment le cas des Pays-Bas pour la durée du travail, de l'Allemagne pour l'emploi, de l'ensemble des pays pour la détermination des types de contrat (à temps plein ou à temps partiel). Les principaux obstacles auxquels doivent se confrontent les comparaisons internationales portent sur la convergence limitée des questionnaires, l'observation des durées et des horaires irréguliers, les ruptures temporelles et la fréquence d'observation.

Une convergence limitée des questionnaires

Le questionnaire de l'enquête néerlandaise est ainsi à plusieurs égards peu utilisable dans le cadre de comparaisons internationales des durées du travail. Il ne prévoit de question sur la durée habituelle que pour les personnes ayant un salaire mensuel variable. Dans les autres cas, la durée recueillie est une durée contractuelle. Il ne recueille par ailleurs plus de question sur la durée réellement effectuée depuis 1992, si bien que les heures supplémentaires, les congés, les heures perdues pour chômage partiel ou intempéries sont imputées sur la base soit de questions posées à une partie de l'échantillon (heures supplémentaires, congés formation, maladie et maternité), soit à partir de sources administratives ou d'enquêtes établissements (congés légaux, jours fériés, intempéries, chômage partiel). Enfin, les questions sur la durée habituelle portaient sur le cumul des emplois (principal et activités secondaires) avant 1987. Au Royaume-Uni, les travailleurs familiaux non rémunérés n'ont été intégrés dans l'emploi qu'à partir de 1992. En Allemagne, le concept retenu par le BIT pour classer les personnes interrogées dans l'emploi (un travail d'une heure pendant la semaine de référence) n'a jamais été réellement intégré dans le questionnaire. La question qui prédomine est celle sur l'occupation principale, selon laquelle les personnes interrogées se classent elles-mêmes dans l'emploi. Il en résulte une forte sous-estimation des emplois de courte durée. L'impact est potentiellement fort, puisque ces emplois concernent près de 4 millions de personnes, soit près de 10% des emplois.

La comparabilité n'est pas non plus totale pour le temps partiel, car la plupart des pays combinent l'autodétermination de la personne interrogée et l'utilisation de seuils d'heures. Seules la France et l'Italie publient des séries de temps plein sur le seul critère de la déclaration de l'intéressé. Dans les autres cas, des reclassements des déclarations sont effectués sur la base de seuils d'heures (Espagne, Allemagne, Royaume-Uni). En Espagne, les temps pleins travaillant moins de 21 heures sont reclassés à temps partiel, les temps partiels déclarant plus de 35 heures sont reclassés à temps plein. Le cas de l'Allemagne est identique pour le reclassement des temps plein⁸, mais le reclassement des temps partiel a été adapté à la réduction de la durée conventionnelle d'un temps plein (le seuil de reclassement est passé progressivement de 38 heures et plus en 1985 à 32 heures et plus en 1996). Au Royaume-Uni, les temps partiels déclarant plus de 40 heures sont reclassés à temps plein depuis 1992. Les Pays-Bas sont un cas à part. L'enquête nationale distingue trois types de contrats (temps plein, temps partiel, contrat flexible). A notre connaissance, il n'y a pas de question posée sur le temps plein et le temps partiel dans l'enquête. Le classement à temps plein débute ainsi à 31 heures, sauf lorsqu'une durée de 31-34 heures est inférieure à la durée normale dans le type d'emploi considéré, ce qui est fréquemment le cas.

Les ruptures temporelles dans les EFT

Les problèmes de comparabilité se posent également en terme de cohérence dans le temps. Cela concerne moins l'emploi que la détermination du temps partiel et la durée du travail. Dans la plupart des enquêtes nationales, ainsi que dans les enquêtes communautaires bi-annuelles conduites de 1973 à 1981, il est en effet possible de reconstituer des taux d'emploi sur la base du critère BIT.

⁸ seuil de 21 heures

En revanche, des ruptures sont inévitables pour la durée habituelle et la distinction entre le temps plein et le temps partiel. La notion de durée habituelle est apparue progressivement dans les questionnaires nationaux. Dans la plupart des pays, les questions portaient auparavant sur la durée réellement effectuée durant la semaine de référence et sur les raisons d'une durée effective inférieure à une durée normale « de référence », fixée par exemple à 42 heures en Allemagne, 45 heures en France, 40 heures en Italie et 40 heures en Espagne⁹.

D'autres ruptures peuvent être notées. En Espagne, on considère en règle générale que la fiabilité des séries n'est pas assurée avant le troisième trimestre 1976 et aucune série ne peut être obtenue avant cette date. Aux Pays-Bas, l'introduction de la nouvelle enquête en 1987 a été accompagnée de changements méthodologiques importants qui affectent la continuité des séries. Au Royaume-Uni, à l'exception des séries transmises à Eurostat avant 1979, l'absence de référence au critère BIT avant 1984 conduit l'office statistique national à ne publier de séries que depuis 1984, à l'exception de certaines variables disponibles à partir de 1979 (emploi, population active et chômage BIT).

La multiactivité

Aussi bien dans le cadre d'une comparaison des durées du travail que dans celui de la mesure du volume de travail, il apparaît nécessaire de ne pas se restreindre à la durée de l'emploi principal. Le problème se pose surtout dans les pays où la multiactivité est répandue comme en Italie (10.4% des salariés en 1998), aux Pays-Bas (4.9% des salariés), au Royaume-Uni (3.9% des salariés) et, dans une moindre mesure, en France (2.8% des salariés). Or dans certains pays, en particulier la France, le questionnaire ne permet d'obtenir des informations sur les doubles emplois que tardivement¹⁰.

La fréquence de l'enquête et la position de la semaine de référence

Une dernière limite importante à l'utilisation de l'EFT communautaire tient au lien entre la fréquence et la position de la semaine de référence. Une distinction doit être faite sur ce point entre les enquêtes nationales et l'enquête communautaire. Sur les six pays européens, trois (Royaume-Uni, Espagne et Pays-Bas) disposent d'enquêtes nationales continues permettant une meilleure mesure de la durée effective du travail. Mais la publication de résultats trimestriels est récente au Royaume-Uni (1992), l'enquête néerlandaise est, pour les multiples raisons déjà évoquées, quasiment inutilisable pour ce travail de comparaison et l'enquête espagnole était interrompue au mois d'août avant 1999. L'Italie présente vis-à-vis de la France et de l'Allemagne l'avantage de disposer d'une enquête trimestrielle, mais la position de la semaine de référence est fixe.

La cohérence est assurée en principe au niveau de l'EFT communautaire par la transmission des résultats d'une période de référence qui se situe au printemps, sans jours fériés. Dans les pays où la semaine de référence n'est pas fixe, il arrive cependant qu'elle comprenne des jours fériés, ce qui est par exemple le cas du Royaume-Uni.

Les enquêtes sur les forces de travail aux Etats-Unis et au Japon

L'EFT mensuelle japonaise (Labour Force Survey, introduite en 1952, LFS par la suite) et l'EFT mensuelle américaine (Current Population Survey, introduite en 1947, CPS par la suite) présentent des

⁹ Il est donc possible de reconstituer une « durée habituelle », en calculant par exemple la durée effective moyenne du travail des salariés dont la durée effective n'a pas été réduite pour des raisons passagères. Ce type de calcul est notamment fait dans le cas de la France par l'INSEE. Comme la durée habituelle reconstituée inclut l'ensemble des heures supplémentaires de la semaine de référence déclarées comme telles, elle est supérieure à la durée habituelle moyenne déclarée par ces mêmes salariés. La durée habituelle estimée en 1981 est de 42,3 heures, la durée habituelle constatée en 1982 est de 40,1 heures. Le saut en 1982 du à la réduction légale du temps de travail (passage de 40 à 39 heures) est de -0,9 heures, ce qui conduit à penser que le biais qui en résulte serait proche de 1,1 heures hebdomadaire.

¹⁰ Des écarts importants sont constatés pour la mesure des activités secondaires en Italie entre l'EFT communautaire et l'EFT nationale. Les chiffres de l'Italie se réfèrent à l'enquête nationale et sont cohérents avec les données utilisées dans le cadre de la comptabilité nationale.

structures assez proches. En revanche, elles diffèrent sur plusieurs points des enquêtes européennes, en particulier pour la durée du travail et la mesure du temps partiel.

Avant 1994 aux Etats-Unis, et encore aujourd'hui au Japon, le questionnaire ne comprend pas de question sur la durée habituelle de l'emploi principal. La durée recueillie est la durée réellement effectuée durant la semaine de référence, tous emplois confondus. Les deux pays ont en commun une fréquence élevée des doubles emplois même chez les salariés (6% en 1998 aux Etats-Unis, 4,9% en 1997 au Japon), ce qui les différencie de plusieurs pays européens. Pour ne pas introduire un biais de surestimation au Japon et aux Etats-Unis, il est alors préférable de calculer la durée du travail sur le cumul des emplois dans les pays européens. Le problème posé par l'absence de durée habituelle peut être partiellement contourné aussi bien au Japon qu'aux Etats-Unis. Avant 1994, l'enquête CPS américaine recueillait en effet la durée habituelle de l'emploi principal des salariés¹¹. Comme la question n'était posée qu'à un quart de l'échantillon, les risques d'erreur sont cependant plus importants. Par ailleurs, le pourcentage de personnes ne déclarant pas d'horaires habituels depuis 1994 est élevé aux Etats-Unis, de l'ordre de 7%. Au Japon, une enquête quinquennale auprès des ménages (Employment Status Survey, ESS par la suite) recueille la durée habituelle des salariés travaillant régulièrement¹², mais les données ne sont néanmoins disponibles que sous forme de groupes d'heures.

La définition du temps partiel n'est pas non plus comparable aux autres pays. Il existe au Japon différentes définitions du temps partiel, dont certaines seulement peuvent être assimilées à celle qui prévaut en règle générale dans les enquêtes des pays européens. Le statut de temps partiel sur le lieu de travail (pâto) recouvre par exemple essentiellement des contrats qui ne donnent pas droit aux mêmes avantages que les salariés réguliers (emploi à vie, progression salariale à l'ancienneté)¹³. Or 16% des salariés qui sont employés sous ce type de contrats travaillaient autant que les salariés dits « réguliers » en 1995 selon le General Survey on Part Time Workers (Fujiki et al. 2001). L'EFT mensuelle japonaise effectuée quant à elle un classement entre temps plein et temps partiel sur la base d'un seuil d'heures (35 heures) appliqué à la durée effective cumulée. Or l'utilisation d'un seul d'heures effectif conduit en règle générale à surestimer la part du temps partiel.

Le problème est légèrement différent aux Etats-Unis. La définition du temps partiel était très différente des définitions européennes avant 1994. Etaient considérées à temps plein les personnes ayant travaillé plus de 35 heures pendant la semaine de référence, les personnes temporairement absentes mais travaillant habituellement plus de 35 heures, mais aussi les personnes ayant travaillé moins de 35 heures pendant la semaine de référence pour des raisons économiques, indépendamment du niveau de leur durée habituelle, ce qui tendait à majorer le temps plein de près de 4% par rapport à l'utilisation d'un critère de durée habituelle. Depuis 1994, la définition du temps partiel est basée sur un seuil d'heures de 35 heures appliqué à la durée habituelle du cumul des emplois. Pour établir une base de comparaison proche de celle des pays européens, il est également possible de se restreindre à l'emploi principal, même avant 1994.

Enfin, aux Etats-Unis comme au Japon, la définition de l'emploi est conforme au critère BIT, à l'exception des travailleurs familiaux, pour lesquels l'enquête américaine CPS applique un critère de rémunération. En revanche, comme en Espagne et au Royaume-Uni, les personnes de moins de 16 ans sont exclues du champ de l'enquête aux Etats-Unis. Enfin, la population statistique exclut dans les deux pays la population institutionnelle (ainsi que les forces armées aux Etats-Unis), ce qui la rend sur ce point plus comparable à l'EFT communautaire.

3.3.2 LES ENQUETES EMPLOI DU TEMPS

L'un des principaux objectifs des enquêtes emploi du temps est de fournir une mesure des activités productives non marchandes, avec comme finalité leur intégration dans les comptes satellites aux comptes nationaux. On considère en règle générale que le type d'approche retenu par ces enquêtes s'avère à plusieurs égards plus fiable que les autres sources pour mesurer la durée effective du travail. Vis-à-vis des

¹¹L'enquête CPS supplémentaire de mars permet également d'obtenir des séries de durée habituelle sur longue période.

¹² Plus de 200 jours par an, ou moins mais sur une base quasiment régulière.

¹³ Pour une analyse du temps partiel au Japon, voir Houseman et Osawa 1995.

EFT, ce type d'enquête présente l'avantage de ne pas inciter les personnes interviewées à sur ou à sous-estimer leur durée du travail, les questions ne portant plus sur leur présence au travail mais sur l'enchaînement de différentes activités durant la période d'observation. Vis-à-vis des enquêtes établissements, il a l'avantage de recueillir des réponses au niveau individuel. Au niveau européen, un programme d'enquête pilotes harmonisées a été lancé par Eurostat entre 1996 et 1998 dans neuf pays membres.¹⁴

Aux Etats-Unis, des résultats sont disponibles sur trente ans sur la base des enquêtes emploi du temps réalisées par l'Université de Michigan en 1965 et 1975 et par l'université du Maryland en 1985, le Bureau of Labor Statistics (BLS par la suite) étudiant la possibilité de conduire ce type d'enquête à un niveau plus large. Au Japon des résultats sont disponibles sur la base d'une enquête quinquennale réalisée depuis 1976. En France, une enquête emploi du temps a été conduite par l'INSEE en 1986 et en 1998.

3.3.3 LES ENQUETES PAR SONDAGE AUPRES DES ETABLISSEMENTS

Les enquêtes auprès des entreprises permettent en principe de recueillir des réponses objectives sur l'emploi et la durée du travail¹⁵. Lorsqu'elles sont comparées aux EFT, il faut tenir compte du fait que les séries se rapportent à des emplois et non à des personnes. Lorsqu'elles sont redressées fréquemment sur leur base de sondage, les enquêtes établissements ont l'avantage, à côté des *sources administratives*, de permettre aux comptables nationaux d'élaborer des séries d'emploi cohérentes en niveau entre deux bases de recensement. En revanche, ces enquêtes portent sur un champ plus restreint que les EFT. Il s'agit fréquemment des salariés du secteur privé non agricole. Elles captent mal les catégories marginales d'emploi. En règle générale, le personnel intérimaire et les apprentis sont inclus, mais ne sont pas toujours intégrés dans les séries publiées¹⁶.

Il est difficile de couvrir les petites structures car leur grande hétérogénéité demanderait un échantillon trop important. En Italie, où le poids des petites entreprises est largement prépondérant (Tableau 2), la seule enquête établissement concerne les entreprises de plus de 500 salariés, soit moins de 20% des effectifs salariés. En Espagne par exemple, en se fondant sur le seul critère de branche d'activité couverte, le champ de l'Enquête sur les Salaires couvre environ 60% des effectifs salariés, tandis que l'Enquête Conjoncturelle du Travail en couvre près de 90%. Les biais qui résultent des différences de champ n'ont aucune raison d'être identiques d'un pays à l'autre. Au Japon par exemple, l'exclusion des petites unités ne conduit pas forcément à sous-estimer la durée du travail, car les heures supplémentaires effectuées dans les grandes entreprises sont telles qu'elles compensent les effets de taille (Hippo, 1992).

Tableau 2 : Répartition de l'emploi selon la taille des entreprises (industrie et services marchands, emploi salarié)

	(très petites) 1-19 salariés	20-99 salariés	Petites 1-99 salariés	Moyennes 100-499 salariés	Grandes 500 salariés et plus	Total
Etats-Unis	24.6	18.8	43.4	13.5	43.1	100
Japon	36.4*	17.7*	54.1	18.3	27.6	100
Allemagne	25.9	18.7	44.6	18.2	37.2	100
France	29.1	21	50.1	16.2	33.7	100
Italie**	58.2	13.2	71.4	9.9	18.7	100
Royaume-Uni	33	16.1	49.1	17.2	33.8	100
Espagne	42.4	23	65.4	14.5	20	100

* : 1-29 et 30-99 ** : L'activité NACE 9 (autres services dont APU est exclue).

Sources : OCDE 1994

¹⁴ Voir en annexe 3 la liste des pays ayant mis en place des enquêtes emploi du temps.

¹⁵ Voir l'annexe 4 pour une présentation synoptique des enquêtes établissements.

¹⁶ Voir en annexe 5 le tableau d'inclusion de l'intérim dans les enquêtes établissements. Les comparaisons d'emploi par branche avec les EFT doivent tenir compte du fait que l'emploi intérimaire est classé en règle générale dans l'établissement qui l'emploie dans les EFT, alors qu'il se retrouve dans la branche intérim dans les enquêtes établissements.

La durée du travail recueillie par les enquêtes établissements est en général une durée normale (Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, France) ou rémunérée (Etats-Unis, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni). Certains pays collectent également des durées effectives (Japon, Allemagne, Espagne, France). A la différence des EFT, les définitions sont rarement comparables entre pays, aussi bien pour la durée du travail que pour les définitions du temps partiel. Le Japon, l'Allemagne et l'Espagne tiennent compte des absences pour raisons personnelles (congés, maladie...), alors que l'enquête ACEMO française recueille une durée offerte effective, qui ne tient donc pas compte des motifs individuels (durée collective). L'enquête japonaise intègre dans la durée effective les périodes de formation, alors que l'enquête espagnole les exclue. Aucune enquête n'est en mesure, par nature, de restituer précisément la durée réellement effectuée de tous les salariés. Les heures supplémentaires non rémunérées sont quasiment toujours exclues et les heures supplémentaires collectées correspondent en règle générale aux heures collectives. Il est en outre rare que tous les effectifs des établissements (ouvriers, employés, cadres, tous types de contrats) soient concernés par la collecte des heures. La difficulté à évaluer la durée réellement effectuée au niveau de l'entreprise affecte la qualité des séries, comme par exemple dans le cas français, où la durée offerte effective ne se distingue plus de la durée légale dans les années quatre-vingt.

Dans les pays où la baisse de la durée du travail prend la forme de jours de congés supplémentaires, la collecte d'une durée hebdomadaire pose problème. Le cas des Pays-Bas est à cet égard illustratif. De gros problèmes sont rencontrés lors de la collecte (annuelle) des données sur la durée contractuelle hebdomadaire et les absences pour réduction du temps de travail. Les entreprises intègrent de manière différenciée la réduction du temps de travail, toutes ne déclarent pas les accords de réduction du temps de travail en jours de congés supplémentaires. Ainsi, elles peuvent décider d'intégrer les accords soit en jours, soit en réduction de la durée hebdomadaire contractuelle, à leur gré. L'office statistique national néerlandais corrige au maximum les déclarations sur la base d'informations recueillies par ailleurs sur les accords et seules les séries annuelles calculées sur la base des redressements du CBS peuvent être considérées comme fiables. En France, l'enquête ACEMO annuelle intègre depuis 1998 un ensemble de questions relatives à la durée du travail permettant de tenir compte de l'annualisation du temps de travail. Une question spécifique renseigne sur le nombre de jours de congés supplémentaires accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail. Pour les salariés dont la durée du travail est organisée sur une base hebdomadaire, une question porte sur le nombre de jours de congés de base et le nombre de jours de congés supplémentaires pour cause de réduction de la durée du travail. Pour les autres salariés, les questions portent directement sur la durée annuelle travaillée. En principe, il est donc plus facile à partir de 1998 d'identifier les jours de congés supplémentaires obtenus dans le cadre de la réduction du temps de travail.

3.3.4 LES SOURCES ADMINISTRATIVES

Ces sources présentent l'avantage de la rapidité de leur mise en œuvre. Elles sont peu onéreuses et permettent de surveiller les tendances de court terme en effectuant des calages sur d'autres sources. Elles sont précises et ne présentent pas d'erreur d'échantillonnage. En revanche, elles sont non exhaustives et très largement hétérogènes. Enfin, fortement liées aux contextes institutionnels nationaux, elles sont peu utilisables en comparaison internationale.

3.3.5 LA COMPTABILITE NATIONALE

Si tous les pays fournissent dans le cadre de la Comptabilité nationale des séries d'emploi salarié compatibles avec la mesure de la production (emploi intérieur total, salarié), les séries sont cependant loin d'être comparables, comme le montre le tableau synoptique sur la comptabilité nationale proposé en annexe 6. Certains pays privilégient une mesure du volume de travail sur la base des heures travaillées (par poste de travail ou par personne), d'autres privilégient une mesure en équivalent temps plein, d'autres enfin ne publient que des effectifs (en personnes ou en postes de travail).

L'inégale capacité des sources statistiques nationales à capter le champ des activités productives peut avoir ensuite une influence non négligeable sur la mesure de l'emploi. Le problème se pose surtout pour la

mesure des activités marginales, des emplois de très faible durée, du travail clandestin. De ce point de vue, de gros efforts ont été accomplis au cours des dernières années pour améliorer ou harmoniser la mesure des effectifs¹⁷. L'introduction du nouveau Système européen des comptes nationaux a été ainsi l'occasion pour la plupart des pays de procéder à d'amples révisions des séries d'emploi (voir Annexe 6). En Allemagne par exemple, la source privilégiée pour la mesure de l'emploi est, comme en France, le recensement. Entre chaque recensement, les séries d'emploi sont construites sur la base de sources administratives et de l'EFT. Or jusqu'à très récemment, aucune de ces sources ne permettait d'évaluer correctement l'ampleur des emplois d'une durée inférieure à 15 heures. Exempts de l'assujettissement aux cotisations sociales, ils n'étaient pas intégrés dans les statistiques administratives. Ils étaient par ailleurs très mal captés par l'EFT, dans laquelle la définition de l'emploi repose non pas sur le critère du Bureau international du travail, mais sur l'auto déclaration des personnes interrogées. L'assujettissement aux cotisations sociales et deux refontes du questionnaire (en 1990 et en 1996) de l'enquête sur les forces de travail ont ainsi fait émerger près de 3 millions de salariés supplémentaires (données pour 1999), soit une augmentation de plus de 10% des effectifs. L'intégration des petits jobs en Espagne et leur meilleure perception au Royaume-Uni se sont là aussi traduites par des révisions assez substantielles des niveaux d'emploi (voir annexe 6).

Les biais qui persistent dans la mesure de l'emploi sont pour certains négligeables. Les Etats-Unis et le Royaume-Uni continuent par exemple d'exclure de l'emploi les travailleurs familiaux non rémunérés. D'autres sont plus difficiles à évaluer. C'est notamment le cas du travail clandestin, pour lesquels tous les pays ne font pas de correction ou l'évaluent selon des méthodes différentes. Aux Pays-Bas, par exemple, le travail au noir est assimilé à l'écart résiduel entre les effectifs perçus par l'EFT et par les autres sources, après correction des autres biais. En France et en Italie, l'estimation du travail au noir résulte plus d'une estimation de la fraude fiscale.

Enfin, l'harmonisation de l'évaluation de la durée du travail¹⁸ ou de la correction du temps partiel est loin d'être aboutie. Des huit pays, seuls cinq publient dans le cadre de la Comptabilité Nationale des séries de durée du travail compatibles avec celles de l'emploi, mais les méthodes et les définitions sous-jacentes sont loin d'être identiques. Le Royaume-Uni est le seul pays où une mesure du volume d'heures travaillées est directement issue de l'enquête continue sur les forces de travail, mais seulement à partir de 1992. Les Etats-Unis, L'Allemagne, la France et les Pays-Bas ont recours à des méthodes combinant à des degrés divers diverses sources.

Quelques exemples suffisent alors pour se rendre compte des nombreux biais dont souffre toute comparaison internationale basée sur les séries de la comptabilité nationale. Aux Etats-Unis, le calcul de la durée effective du travail repose essentiellement sur la durée hebdomadaire rémunérée des salariés liés à la production collectée dans l'enquête établissements mensuelle Current Employment Survey (CES). Cette durée est corrigée des absences rémunérées des mêmes salariés tirées d'une autre enquête établissements. Ainsi, 20% en moyenne des effectifs salariés (30% dans la branche manufacturière) sont exclus du champ de l'enquête. Dans les services, il s'agit essentiellement des cadres, ce qui conduit à sous-estimer la durée effective du travail. En Allemagne, en France et aux Pays-Bas, les comptes nationaux ont recours à une méthode par composantes. Comparer directement les durées des salariés à temps plein de ces trois pays¹⁹ équivaut à comparer une durée offerte théorique (cas de la France) à une durée conventionnelle majorée des heures supplémentaires des seuls ouvriers dans l'industrie manufacturière (cas de l'Allemagne) et à une durée contractuelle majorée des heures supplémentaires rémunérées de la première semaine d'octobre (cas des Pays-Bas), trois mesures qui sont loin d'être homogènes, tant du fait de la qualité des sources utilisées que du traitement des heures supplémentaires.

En règle générale, et cela vaut également pour les pays qui ne publient que des séries en équivalent temps plein, la prise en compte du temps partiel est faite autant que possible à partir de sources

¹⁷ Dans plusieurs cas, les améliorations ont été faites grâce à une confrontation systématique entre sources. Ce type de démarche relève de l'effort d'intégration des normes internationales réalisé dans le cadre de la « comptabilité du marché du travail », initié dans les années quatre-vingt par les organismes statistiques nationaux et internationaux (Statistics Netherlands 1999, Hoffman 1997). Pour une description de la méthodologie adoptée par la Comptabilité du Marché du Travail, voir l'Annexe 7.

¹⁸ Voir l'encadré 1 pour une présentation des estimations de durée du travail proposée par certains organismes internationaux.

¹⁹ Abstraction faite des problèmes de champ.

administratives ou établissements pour le taux de temps partiel. Par contre, la durée relative des salariés à temps partiels provient des EFT, sauf aux Pays-Bas où elle est également mesurée par l'enquête établissements. La combinaison de différentes sources peut parfois déboucher sur des résultats étranges. En Allemagne par exemple, le taux de temps partiel était tiré avant le changement de base comptable de l'EFT, tandis que la durée relative d'un salarié à temps partiel provenait d'une source administrative. C'est désormais l'inverse dans le nouveau cadre comptable. Or, la durée relative des salariés à temps partiel utilisée dans l'ancien cadre comptable était supérieure de près d'un tiers à ce que l'on observait dans l'EFT, alors même que les effectifs couverts étaient en principe les mêmes. Concrètement, et avant même de considérer l'impact des emplois de très faible durée, le changement de base s'est soldé par une réduction d'une cinquantaine d'heure de la durée annuelle effective, soit de 3%. En France, le taux de temps partiel et la durée du temps plein proviennent de l'enquête établissements ACEMO, la durée relative d'un temps partiel de l'enquête emploi. Le taux de temps partiel est cependant plus faible dans l'enquête emploi que dans l'enquête ACEMO. Sur un champ identique, le taux de temps partiel de l'enquête emploi était de 13% en 1999, contre 15,6% dans l'enquête ACEMO (DARES, 2001). L'écart entre les deux sources est important pour les petites entreprises et dans le secteur tertiaire. Cette divergence s'expliquerait très probablement par le fait qu'un salarié interrogé dans l'enquête emploi peut cumuler deux postes et déclarer être à temps plein alors que l'enquête établissements comptabilise dans ce cas deux postes à temps partiels.

Encadré 1 : Différentes bases de données sur la durée du travail et l'emploi

Séries publiées par l'OCDE dans les Perspectives de l'emploi

L'OCDE publie dans les Perspectives de l'emploi des séries de durée annuelle effective pour 16 pays pour l'emploi total, 14 pour l'emploi salarié. L'effort déployé par cet organisme pour mettre à disposition des séries longues pour un nombre important de pays en fait une source couramment utilisée dans le cadre des comparaisons internationales. En règle générale et à certains ajustements près²⁰ (Etats-Unis, Pays-Bas), l'OCDE privilégie, lorsqu'elles existent, les séries des comptes nationaux. Pour les autres pays, l'utilisation des EFT n'est pas systématique. Se côtoient alors des séries de durée par personne (Etats-Unis, France, Allemagne, Italie, Espagne, Royaume-Uni) et par emploi (Japon, Pays-Bas), des séries basées essentiellement sur des enquêtes établissements ou tirées de sources conventionnelles (Etats-Unis, Japon, France, Allemagne Pays-Bas) et des séries construites à partir des EFT (Italie, Espagne, Royaume-Uni), des méthodes par composantes (France, Allemagne, Pays-Bas, Italie) et des méthodes plus directes (Etats-Unis, Japon, Espagne, Royaume-Uni), des durées effectives (Etats-Unis, Japon, France, Allemagne, Espagne, Italie, Royaume-Uni) et une durée contractuelle (Pays-Bas). Le secrétariat de l'OCDE met lui-même en garde contre l'utilisation de ces séries pour une comparaison en niveau, conseillant plutôt de les utiliser pour en dégager des tendances temporelles.

Une tentative d'Eurostat : l'estimation de la durée effective annuelle du travail de 1983 à 1993

Pour répondre aux nombreuses demandes d'information sur la durée du travail dans l'Union européenne, Eurostat a décidé en 1995 de mettre en place une base de données sur *la durée annuelle effective du travail par personne*. Cette base se fonde principalement sur l'EFT communautaire, complétée par des sources conventionnelles ou établissements pour la prise en compte des congés payés et des jours fériés.

L'estimation annuelle est faite selon une méthode par composantes. La durée habituelle est corrigée des absences pour raisons techniques, de la formation, des congés maladie, maternité ainsi que de l'impact des congés spéciaux. La collecte d'information sur les conventions collectives, les congés annuels et les jours fériés est un travail important qui s'est fait en collaboration avec l'Institut Syndical Européen. Eurostat a ainsi pu mettre en place une base de données sur la durée effective annuelle par personne de 1983 à 1993 pour douze pays européens. Pour certains pays européens, ces estimations différaient des estimations nationales de 5 à 10%. L'hypothèse de représentativité de la semaine de référence a soulevé de nombreuses critiques de la part des pays qui ne se reconnaissaient pas dans les données les concernant. Pourtant, cette méthode a l'avantage de proposer une base de comparaison commune. Les critiques formulées à l'encontre des séries d'Eurostat sont venues à bout de cette tentative unique, qui n'a pas eu de suite.

²⁰ Pour une présentation plus complète des séries de l'OCDE, voir l'annexe 8.

3.4 EVALUATION DU CONCEPT DE DUREE HABITUELLE POUR LA MESURE DE LA DUREE DU TRAVAIL

La primauté donnée ici à l'utilisation de la durée habituelle est un choix dont il importe de mesurer les conséquences. Les principales limites à l'utilisation de la durée habituelle découlent de la difficulté à évaluer la subjectivité des déclarations. Elles peuvent aussi provenir d'une incompréhension de la notion de la durée habituelle, d'une difficulté croissante des personnes interrogées à évaluer leur durée habituelle en présence d'horaires hebdomadaires variables, de travail morcelé ou intermittent.

3.4.1 L'IMPACT DES DUREES ET DES HORAIRES VARIABLES SUR LA MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL

Lorsque la durée de travail varie beaucoup d'une semaine à l'autre, la personne interviewée peut avoir du mal à estimer sa durée de travail habituelle. Pourtant, seuls deux questionnaires (France, Royaume-Uni) donnent aux personnes interviewées la possibilité explicite de déclarer ne pas avoir de durée habituelle hebdomadaire du travail. Dans les autres pays, les personnes qui ont des difficultés à évaluer leur durée du travail ont le choix entre ne pas répondre ou répondre de manière conventionnelle. Il n'est alors pas étonnant que les proportions les plus élevées de non réponses à la durée habituelle se rencontrent au Royaume-Uni, et surtout en France (Tableau 3). Ailleurs, le pourcentage est faible, et même parfois systématiquement nul comme en Allemagne, où le questionnaire ne prévoit pas de non réponse.

Tableau 3 : Pourcentage des personnes dans l'emploi ne déclarant pas de durée habituelle (non réponses ou déclarant ne pas avoir de durée habituelle)

	<i>Allemagne</i>	<i>France</i>	<i>Italie</i>	<i>Espagne</i>	<i>Pays-Bas</i>	<i>Royaume-Uni</i>
1998	0,0%	13,1%	0,0%	0,2%	0,3%	1,4%
1987	0,0%	12,4%	2,3%	0,5%	0,0%	0,7%

Source : EFT Communautaire

L'impact de l'irrégularité des horaires sur la durée réellement effectuée de la semaine de référence n'est pas non plus capté de manière uniforme²¹. Le problème majeur est qu'en ne définissant pas clairement la notion « d'horaires variables ou flexibles » les questionnaires semblent inadaptés à la multiplicité des formes d'irrégularité que peut connaître la durée du travail (régularité sur une base autre qu'hebdomadaire, horaires cycliques, irréguliers, etc.) En outre, les questionnaires ne permettent pas toujours d'identifier séparément les heures travaillées en plus de la durée habituelle pour cause d'horaires variables de celles travaillées pour cause d'heures supplémentaires (Italie, Royaume-Uni pour les résultats transmis à Eurostat). A cet égard, on peut noter que le questionnaire le plus précis est celui de la France. Enfin, certains questionnaires connaissent des ruptures (France en 1990, Pays-Bas en 1987 et 1992) qui affectent la continuité des séries. La perception des horaires variables est ainsi impossible aux Pays-Bas depuis 1992. Sur cette base de comparaison imparfaite, le Royaume-Uni se distingue cependant par une fréquence très élevée d'horaires flexibles ou variables (Tableau 4). Dans la plupart des autres pays, les horaires flexibles ou variables affecteraient néanmoins peu la variabilité de la durée effective du travail dans l'année.

²¹ Voir le tableau A 1.2 pour une description détaillée des questionnaires.

Tableau 4 : fréquence des horaires flexibles ou variables

	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1998
	Pourcentage des salariés ayant travaillé plus que la durée habituelle pour cause d'horaire flexible ou variable								
Allemagne	0,4	0,5	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	1,1	1,2
France	2,2	2,3	2,1	2,2	2,6	3,0	3,2	3,1	3,6
Italie	0,0	1,6	1,5	1,6	2,1	1,6	1,7	1,8	3,2
Espagne	0,0	0,0	0,4	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2
Pays-Bas	2,6	2,1	2,8	4,3	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Royaume-Uni	6,3	8,3	9,2	11,2	11,0	12,3	13,6	12,5	7,9
	Pourcentage des salariés ayant travaillé moins que la durée habituelle pour cause d'horaire flexible ou variable								
Allemagne	0,2	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,6	0,7
Italie	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5
France	1,1	1,1	1,0	1,0	1,6	1,7	2,1	2,0	2,2
Espagne			0,2	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3
Pays-Bas	2,2	2,5	1,7	2,0	2,1				
Royaume-Uni	5,7	7,7	7,8	10,5	11,7	14,1	15,7	14,9	15,2

Source : EFT Communautaire

3.4.2 LES LIMITES SUBJECTIVES A LA PERCEPTION D'UNE DUREE HABITUELLE DU TRAVAIL, LES ENSEIGNEMENTS DE ENQUETES EMPLOI DU TEMPS.

La perception de la durée du travail est largement affectée par les limites habituelles des enquêtes auprès des personnes (imprécision des réponses, informations volontairement transformées, non réponses). A cela s'ajoute le fait qu'il semble souvent difficile pour les déclarants de distinguer entre durée effective et durée habituelle. L'intégration des heures supplémentaires hebdomadaires habituellement travaillées semble conduire à des confusions dans les réponses des déclarants, sur lesquelles la comparaison des durées recueillies par les EFT avec celles des enquêtes emploi du temps fournit un certain éclairage.

Dans le cas des Etats-Unis, Bostrom et Robinson (1994) font ainsi ressortir que les répondants qui déclarent des durées hebdomadaires habituelles extrêmes ont des durées du travail moins extrêmes lorsqu'elles sont calculées sur la base des carnets d'activité. La surestimation est de l'ordre de 12 % (43 heures déclarées contre 38 heures dans les carnets d'activité) pour l'ensemble des personnes travaillant plus de 20 heures, elle peut aller jusqu'à 29 heures pour les personnes déclarant des durées hebdomadaires supérieures à 75 heures. Les personnes travaillant peu (moins de 20 heures hebdomadaires) sous estiment en revanche leur durée habituelle. Autour de la norme (35-45 heures) la surestimation est de l'ordre de 10 % ce qui pourrait correspondre à l'inclusion des pauses repas dans la durée du travail.

En France, l'exploitation des résultats de l'enquête emploi du temps réalisée par l'INSEE de mars 1998 à février 1999 (Chenu 2001) débouche globalement sur une moindre surestimation (de l'ordre de 1 à 3% selon les mesures) de la durée du travail tous salariés confondus. Elle fait surtout ressortir que les écarts entre diverses mesures de la durée du travail peuvent s'interpréter non pas comme « la manifestation d'une tendance des personnes interviewées à surestimer le caractère extrême des situations de sous-emploi ou de sur-emploi, mais plutôt comme la conséquence du flou qui entoure, pour beaucoup de professions, la définition même de l'activité » (Chenu, 2001). Elle met également en évidence un lien entre la sur ou sous-estimation du travail et le mode de description du travail²². Les écarts de déclaration dans l'enquête emploi du temps laissent suspecter pour ces personnes des déclarations également très subjectives dans l'enquête emploi de l'INSEE .

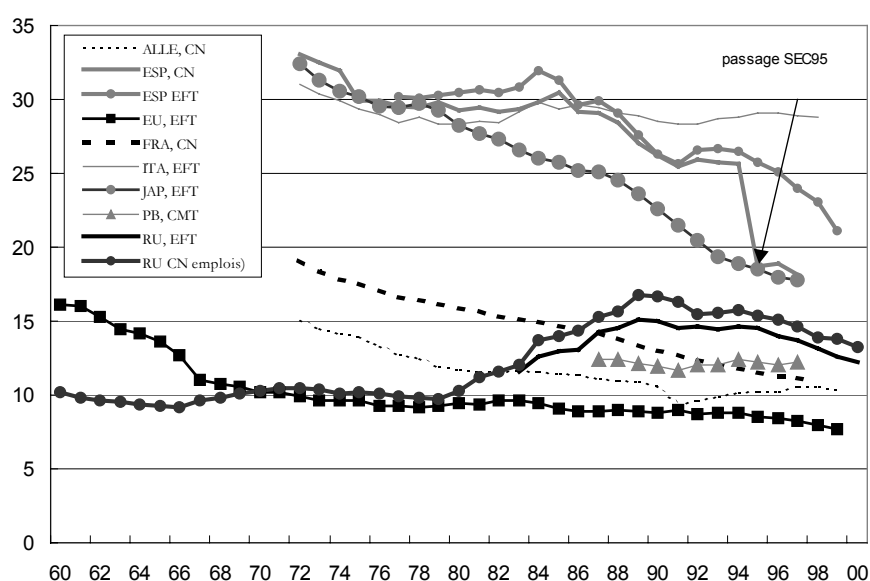
²² Lorsque la description est faite sur un mode concret, l'écart entre les différentes durées (carnet d'activité ou semainier et grille d'activité) de l'enquête emploi du temps est plus importante (sous estimation et surestimation).

Il faut cependant interpréter les résultats issus de la confrontation entre enquêtes emploi du temps et EFT avec prudence, car la comparaison de ces deux sources peut être biaisée. Les enquêtes sont rarement effectuées sur la base de méthodologies communes au cours des années (Schor, 1991). Les carnets d'activité sont remplis pour une journée et non une semaine. Sur la base d'une enquête portant sur les heures de départ et d'arrivée au travail, Jacobs (1998) remet ainsi en cause les résultats de Bostrom et Robinson (voir infra).

PARTIE 4 : LES COMPOSANTES DE LA DUREE DU TRAVAIL

Comme cela a été précisé plus haut, la démarche adoptée ici pour l'estimation de la durée effective du travail s'apparente à une méthode par composantes et prend donc comme point de départ la durée habituelle des salariés à temps plein. Dans un premier temps, une comparaison des différences mesurées de la durée hebdomadaire des salariés à temps plein (conventionnelle, rémunérée, offerte et habituelle) est proposée, sur une base hebdomadaire et annuelle, la seconde tenant compte des congés et des jours fériés. Le présent rapport ayant un objectif prioritairement statistique, un rappel bref est préalablement fait sur le cadre législatif et conventionnel ainsi que sur les facteurs (modulation/flexibilisation/annualisation du temps de travail), qui réduisent la portée des indicateurs de durée du travail. Cette première étape permet d'une part d'identifier certains biais entre sources, d'autre part d'établir une première hiérarchie internationale des durées habituelles annuelles des salariés à temps plein, qui peut être confrontée aux spécificités nationales relatives à la régulation du temps de travail du salarié à temps plein. Dans un second temps, la durée du travail est corrigée de l'impact du temps partiel, puis des autres facteurs de variation (heures supplémentaires, absences maladies notamment). Comme toutes les enquêtes ne donnent pas pour tous les pays d'information différenciée par type de contrat (à temps plein ou à temps partiel), une comparaison finale est également faite sur la base des séries agrégées. Les comparaisons et les évaluations proposées dans ce qui suit portent essentiellement sur l'emploi salarié. Pour certains pays (Italie, Espagne, Japon), ce qui peut conduire à éliminer une part importante des effectifs (Graphique 2)²³, qui peuvent cependant être réincorporés assez rapidement dans le cadre de la mesure de la productivité, en s'appuyant d'une part sur la durée hebdomadaire des non salariés tirées des EFT et, d'autre part, d'hypothèses ad hoc sur leurs absences.

Graphique 2 : Part de l'emploi non salarié dans l'emploi total



Sources : EFT, comptabilités nationales et comptabilité du marché du travail (Pays-Bas).

²³ Le travail non salarié recouvre des réalités très différentes d'un pays à l'autre, ce qui se reflète dans des durées hebdomadaires du travail très variables d'un pays à l'autre. La durée hebdomadaire des non salariés était en 1998 proche de 50 heures en moyenne en Allemagne et en France, de 45 heures en Italie, en Espagne et au Royaume-Uni, proche de 42 heures aux Pays-Bas et au Japon, mais de 40 heures seulement aux Etats-Unis.

4.1 LES REGULATIONS NATIONALES RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL A TEMPS PLEIN

4.1.1 LA DIVERSITE DES REGULATIONS NATIONALES

Une définition du temps plein

Le temps plein définit la durée de travail de l'emploi « normal », ou de référence. Sur la base des définitions du BIT, on distinguera la durée conventionnelle ou légale de la durée normale. Lorsque la durée du travail n'est pas fixée par le droit du travail ou par accord collectif, la durée normale désigne la durée au delà de laquelle le temps de travail est considéré comme un temps supplémentaire rémunéré de manière spécifique. Cette norme est donc *une référence collective* qui permet alors de définir les heures supplémentaires, le chômage partiel et le temps partiel.

Analyser l'influence de la norme collective dans l'évolution de la durée du travail revient à appréhender le champ et les conditions d'application de cette référence. Trois éléments pèsent directement sur les conditions de son application (Tollet et Gavini, 1994) :

1. *Le niveau de légalité de la norme* : à qui cette norme s'applique-t-elle ? à l'individu à travers un contrat de travail, on ne peut plus parler alors de norme *collective* mais plutôt de référence individuelle ; à l'entreprise au travers d'un accord d'entreprise ; à la branche au travers d'une convention collective ou d'un accord de branche ; à tous les salariés d'un pays au travers d'une loi ou d'un texte réglementaire.
2. *Le degré de stabilité de la norme* : l'entreprise peut-elle facilement et de manière peu coûteuse faire varier le temps de travail autour de cette norme ? Ce degré varie en fonction des règles encadrant les possibilités de modulation des horaires de travail (modulation, annualisation du temps de travail), dont il peut résulter une rupture avec le cadre hebdomadaire.
3. *Le niveau de coordination de la norme* : une norme mise en place à un niveau donné, une branche par exemple s'applique-t-elle immédiatement à tous les niveaux inférieurs, comme les entreprises de la branche ?

Caractéristiques des normes par pays

Même si un mouvement vers plus de décentralisation et de flexibilisation s'observe dans de nombreux pays dans le mode de détermination et le contenu des régulations relatives à la durée du travail (Freyssinet 2000), les points de départ et l'état actuel de la norme collective des pays présentés ici restent encore fortement caractérisés par des spécificités nationales propres (pour une description plus détaillée, voir l'annexe 9)²⁴.

Certains pays se distinguent par un niveau de légalité décentralisé et peu de limites au recours aux heures supplémentaires et à la modulation du temps de travail (Etats-Unis, Royaume-Uni). Aux Etats-Unis, il n'existe aucune législation sur la durée du travail à l'exception de celle sur les heures supplémentaires (le Fair Labour Standard Act de 1938). La plupart des cadres ne sont pas concernés par cette législation. Au Royaume-Uni, il n'existe aucune législation sur la durée du travail à l'exception de la directive européenne de 1993, transposée en droit britannique en 1998. Cette dernière fixe la durée maximale hebdomadaire de travail à 48 heures (en moyenne sur quatre mois) et prévoit des périodes

²⁴ On renvoie aussi pour un examen plus approfondi aux nombreuses références sur le sujet (Boulin, Cette et Taddei 1992, Grubb et Wells 1993, Roche, Fynes et Morrissey 1996, Bosch, Meulders et Michon 1997, CSERC 1998, CEIES 1999, IRES 1998, OCDE 1998, Passet et Jeztaz 1998, Anxo D. et O'Reilly J. (2000), Rouilleault 2001, entre autres).

minimales de repos hebdomadaire et de congés annuels (quatre semaines). La disparition de nombreux accords collectifs au niveau national s'est traduit par un très fort déclin de la part des salariés couverts par une convention collective depuis la fin des années soixante-dix (Rubery 1998). Les heures supplémentaires sont depuis longtemps un élément essentiel de rémunération pour certaines catégories de salariés. Elles sont défendues par les syndicats lors des négociations sur le temps de travail. Le souhait de limiter leur impact sur le coût salarial a incité les entreprises à privilégier le développement d'accords de modulation du temps de travail. Au Japon, le niveau centralisé de légalité est compensé par de nombreuses dérogations (Hippo 1992) et admet un contingent d'heures supplémentaires élevé. Il n'existait jusqu'en 1999 pas de limite légale aux heures supplémentaires. Seules des lignes directrices gouvernementales fixaient le maximum annuel à 360 heures (450 de 1989 à 1993), avec dérogations possibles pour certaines catégories (Yamakawa 1998). La rémunération du travail de nombreux cadres est déterminé sur une base qui tient compte des heures effectuées, ce qui constitue une forte incitation à effectuer des heures supplémentaires²⁵, combattue sans beaucoup de succès par l'introduction de nouveaux systèmes de définition de la norme de durée du travail (Araki 1996).

Dans d'autres pays, le cadre législatif prévoit une durée maximum élevée, supérieure au cadre conventionnel. Le contingent d'heures supplémentaires autorisé par la législation est élevé ; leur niveau et leur rémunération dépend in fine des périodes de compensation légale et des accords de modulation du temps de travail des conventions collectives (Allemagne, Italie, Pays-Bas). En Allemagne, le nombre d'heures supplémentaires autorisé par la législation est élevé (480 heures par an). La loi fixe la durée hebdomadaire maximum à 48 heures en moyenne et non en plafond, mais la législation prévoyait jusqu'en 1994 une période de compensation relativement courte (deux semaines) pour le respect de la durée journalière moyenne maximum de 8 heures. Dans les faits, la modulation du travail est cependant réglée au niveau des conventions collectives, qui prévoient un seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires nettement inférieur au plafond légal. Les accords de flexibilisation de la durée du travail se sont développés dès les années quatre-vingt, mais n'ont été réellement mis en œuvre que dans les années quatre-vingt dix (Chagny, 1998). En Italie, la durée hebdomadaire légale était jusqu'en 1997 élevée (48 heures). Elle a été abaissée à 40 heures en 1997, mais avec un contingent d'heures supplémentaires légales élevé (250 heures dans l'industrie). La durée conventionnelle hebdomadaire moyenne était cependant inférieure de 10 heures à la durée légale avant 1997, elle l'était encore de plus de deux heures en 1998 et les contingents d'heures supplémentaires prévus par les conventions collectives sont inférieurs aux dispositions légales. L'annualisation de la durée du travail est présente dans de nombreuses conventions collectives. Aux Pays-Bas, la durée maximum hebdomadaire a été abaissée en 1996. Le nouveau dispositif législatif prévoit des modalités plus souples en cas de signature d'accords collectifs, mais les périodes de compensation restent plus faibles qu'en Allemagne par exemple (Den Broeder 1996).

En Espagne et en France, où domine le cadre législatif, le contingent d'heures supplémentaires est relativement faible par rapport aux autres pays. La modulation du temps de travail est encadrée par la loi en Espagne. La durée du travail légale est de 40 heures (depuis 1983), les heures supplémentaires sont majorées à un taux élevé (jusqu'en 1994), ou peuvent être compensées en temps libre. Avec la réforme du statut des travailleurs en 1994, les règles de fixation de la durée du travail se sont cependant considérablement assouplies et déplacées au niveau des accords collectifs (Tuchszirer et Vincent 1998). La loi ne fixe plus qu'une fourchette à l'intérieur de laquelle les partenaires sociaux peuvent négocier. La durée légale est désormais de 40 heures en moyenne annuelle, ce qui implique qu'une grande partie des heures travaillées au delà de 40 heures dans une semaine ne sont plus considérées comme des heures supplémentaires. Si elles sont récupérées dans un délai de quatre mois, elles ne se déduisent pas du contingent d'heures supplémentaires annuel (80 heures). En France, les limites légales sont proches de celles de l'Allemagne, mais le contingent (légal) d'heures supplémentaires fixe une limite aux heures supplémentaires annuelles (130 heures). Les heures effectuées au delà du contingent donnant droit à un repos compensateur de 100%²⁶. En revanche, la flexibilité de la durée du travail s'y était peu développée jusqu'au passage aux 35 heures et l'aménagement de la durée travail passait pour l'essentiel par d'autres

²⁵ Un cadre qui effectue son travail à l'intérieur des horaires prévus sera ainsi moins rémunéré que celui qui dépassera la durée prévue pour faire le même travail et bénéficiera d'une bonification de 25% pour ses heures supplémentaires (Araki 1996).

²⁶ On rappellera ici que la période considérée par cette étude s'arrête en 1998. Les dispositifs relatifs à la mise en œuvre des 35 heures sont précisés dans l'Annexe 9.

voies (intérim, heures supplémentaires, CDD, heures complémentaires des salariés à temps partiel, non majorées (CSERC 1998).

4.1.2 LES CONGÉS ANNUELS ET LES JOURS FÉRIÉS, PREMIÈRE CAUSE DE DIMINUTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ANNUELLE

Si les congés payés et les jours fériés constituent l'une des principales composantes de diminution de la durée annuelle du travail, il est rare qu'une source donne une information complète et cohérente sur les congés réellement pris au cours de l'année. Les EFT ne les perçoivent que très partiellement lorsqu'elles ne sont pas continues et peuvent, même si elles sont mensuelles, passer à côté de la majeure partie des jours fériés lorsque la semaine de référence est fixe. La prise en compte des congés repose alors essentiellement sur l'utilisation d'informations légales, conventionnelles, ou recueillies dans le cadre d'enquêtes établissements. Ces sources peuvent pourtant être encore assez éloignées de la réalité, soit parce qu'elles correspondent à un salarié type plus ou moins représentatif de l'ensemble des effectifs, soit parce qu'elles partent du principe que l'intégralité des congés garantis sont effectivement pris.

Le Cadre légal et conventionnel

Les jours fériés

Le cadre régissant les jours fériés varie d'un pays à l'autre (jours fériés garantis législativement ou contractuellement, récupérables ou non), d'une région à l'autre dans les pays dotés d'une organisation fédérale.

Aux Etats-Unis, les jours fériés sont ainsi partis intégrante des avantages garantis par les entreprises. De ce fait, ils sont totalement dépendants des contrats de travail. Tous les salariés n'en bénéficient pas : les salariés à temps plein en bénéficient plus (83% en 1997) que les salariés à temps partiel (30% en 1997), les salariés des grands établissements (89% pour un salarié à temps plein en 1997) plus que les salariés des petits établissements (82% pour un salarié à temps plein en 1997), les salariés de l'administration publique un peu moins que les salariés du privé. Les droits varient selon l'ancienneté.

Dans certains pays, les jours fériés sont presque systématiquement garantis : un jour férié dont la position est variable (Pâques par exemple) et tombe pendant un week-end est récupérable. C'est le cas aux Etats-Unis, où ils sont récupérables le lundi ou le vendredi, mais aussi au Japon et au Royaume-Uni, où un jour férié qui tombe un dimanche (le week-end au Royaume-Uni) est récupérable le lundi suivant. Dans les autres, le nombre de jours fériés dépend du calendrier, si bien que leur nombre effectif est inférieur au nombre officiel, sauf dispositions contraires au niveau des conventions collectives ou des entreprises.

Le cas de l'Espagne est relativement complexe. Certains jours fériés sont fixés au niveau national, d'autres dépendent de la région ou des contrats de travail. Selon les régions ou les contrats de travail, certains jours fériés tombant un dimanche peuvent être récupérés le lundi. La loi indique que le nombre de jours fériés ne peut excéder 14 dans l'année. Quatre jours sont nationaux et obligatoires pour tous les salariés et sont récupérables lorsqu'ils tombent un dimanche. Les autres jours sont fixés par les régions dans la limite de 14 jours annuels. Selon les régions, le nombre de jours fériés varie entre 10 et 14 jours.

Le nombre de jours fériés est relativement stable au cours du temps, à quelques exceptions près. C'est notamment le cas de l'Italie, qui comptait 15 jours fériés au début des années soixante-dix, et où cinq jours ont été supprimés à la fin des années soixante-dix. Au Japon, leur nombre a progressivement augmenté depuis la fin des années quatre-vingt, pour passer de 12 à 15 à partir de 1996. L'Allemagne réunifiée compte un jour férié de moins que l'Allemagne de l'ouest.

Tous les pays ne permettent pas un décompte aisé des jours fériés. Au Japon et aux Etats-Unis par exemple, la position fixe de la semaine de référence exclut l'utilisation de l'EFT mensuelle. Sur la base des informations recueillies sur les principaux jours fériés, seuls cinq sur huit sont perçus par l'EFT aux

Etats-Unis, seuls deux à trois jours sur quinze au Japon, ce qui impose soit de faire certaines hypothèses spécifiques, soit de se baser sur des enquêtes spécifiques. Pour les pays où une information n'est pas disponible sur les récupérations, l'hypothèse a été faite qu'ils ne l'étaient pas. Aux *Etats-Unis*, les droits garantis correspondent à 8,7 jours fériés en 1997 en moyenne sur l'ensemble de l'économie. Si le nombre de jours fériés est stable depuis 1980, le nombre de bénéficiaires a cependant eu tendance à reculer²⁷. En Allemagne, le décompte des jours fériés doit tenir compte à la fois des jours fériés nationaux et des jours fériés régionaux. Ceci est fait dans la moyenne nationale calculée par l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB par la suite). Un tel calcul n'est pas disponible en Espagne, mais l'enquête établissement Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL par la suite) fournit cependant des informations sur les jours fériés effectivement pris, sur une base assez large. Cette source a été privilégiée ici pour le calcul des jours fériés.

Sur la base des informations disponibles, et en tenant compte des effets de calendrier faisant varier le nombre de jours fériés effectivement chômés, le Japon est le pays qui compte le plus grand nombre de jours fériés (15 en 1998), les Pays-Bas le plus faible (6 en moyenne, 7 officiels). L'Espagne (11,2 jours, 10 à 14 officiels) et l'Allemagne (10,6 jours) viennent après. L'Espagne serait plus proche du Japon sur la base des jours officiels. La France (9,1 en moyenne, contre 11 jours officiels), l'Italie (8,6 en moyenne, 10 officiels) et le Royaume-Uni (8 jours) sont assez proches. Les Etats-Unis étaient proches de l'Allemagne au début des années quatre-vingt, mais le recul du nombre de salariés bénéficiaires a fait baisser le nombre de jours fériés moyen par salarié d'un peu plus de deux jours et demi (7.6 jours en 1997).

Les congés payés

Lorsqu'il existe, le cadre légal correspond à des droits moins généreux que les conventions collectives ou les accords d'entreprise (France, Pays-Bas, Royaume-Uni, pour lesquels existent des informations sur les conventions/accords d'entreprises).

Les Etats-Unis sont le seul pays où les droits aux congés payés dépendent intégralement du contrat de travail. Comme pour les jours fériés, les droits varient avec l'ancienneté. L'Italie est le seul des pays européens étudiés où la loi prévoit des jours de congés, mais n'en fixe pas le nombre.

Dans la plupart des pays, les droits aux congés varient avec l'ancienneté, avec plus ou moins d'ampleur. Les droits acquis au bout d'un an sont ainsi assez proches au Japon et aux Etats-Unis (9.2 jours aux Etats-Unis au bout d'un an, 10 jours au Japon), plafonnent à 20 jours dans les deux pays, mais sont acquis plus rapidement au Japon (18 jours à 20 ans d'ancienneté aux Etats-Unis, 20 jours au bout de 11 ans au Japon). En Allemagne, une majorité des conventions collectives (57%) prévoient en revanche des droits aux congés identiques pour tous les salariés, les autres accordent des congés qui dépendent de l'âge (33%), et l'ancienneté n'intervient que dans 3% des accords, le reste des accords combinant ancienneté et âge (7%). Les droits des apprentis sont de ce fait inférieurs à ceux des autres salariés.

Le cadre légal connaît en règle général peu de modifications (Tableau 5). Dans certains cas, elles rapprochent la loi des conventions collectives ou des accords d'entreprises (Allemagne en 1994, Royaume-Uni en 1999).

²⁷ 100% des salarié à temps plein des grands établissements en 1980, 89% en 1997.

Tableau 5 : Tableau synoptique du cadre légal et conventionnel pour les congés payés et jours fériés

Pays	Cadre légal en 2000	Changements antérieurs du cadre légal	Cadre conventionnel (temps plein) (1999)	Jours fériés moyens
Allemagne	24 jours	18 jours de 1972 à 1994	30.9 jours	10.6 jours
France	5 semaines.	4 semaines de 1969 à 1982 (ordonnance du 1-janvier 1982)	29.5 jours	9.1 jours
Italie	La Loi prévoit des jours de congés mais n'en fixe pas de nombre		25 à 30 jours	8.6 jours
Espagne	30 jours (y compris samedi et dimanche), soit 20 à 22 jours selon la position du week-end, en moyenne 21.4 jours	Loi entrée en vigueur en 1983 Auparavant : trois semaines. 1967 : 1 à 2 semaines.	13.6 jours	11.2 jours
Pays-Bas	Quatre fois le nombre de jours de travail hebdomadaires. Soit en général 20.	1964 : 15 jours ouvrables	25.3 jours	6 jours
Royaume-Uni	20 jours	15 jours avant 1999 (au moins depuis 1964)	20-27 jours	8 jours
Etats-Unis	Pas de cadre légal	-	9 jours	2.5 jours
Japon	10 jours plus 1 jours par année d'ancienneté jusqu'à 20 jours Les droits sont acquis à chaque salarié ayant travaillé au moins 90% de l'année précédente.	1988 : passage de 6 à 10 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés (révision du code du travail de 1987).	17 jours	15 jours

Sources : enquêtes établissement ECL et GSWWH (Espagne et Japon) , sources légales, administratives et conventionnelles.

Les problèmes de mesure des congés payés

L'influence de l'ancienneté, de la couverture des conventions collectives et des types de contrat (la liquidation des droits n'est pas forcément la même pour les salariés permanents ou temporaires) conduit à privilégier le cadre conventionnel au cadre légal, les enquêtes sur les congés réellement pris aux données sur les congés conventionnels.

Le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Espagne disposent à cet égard certes d'EFT continues, mais qui ne peuvent être utilisées sur longue période. Au Royaume-Uni, les séries antérieures à 1992 se réfèrent au trimestre de printemps. Aux Pays-Bas, le questionnaire ne pose pas de question sur les congés, qui sont imputés sur la base d'une enquête établissements annuelle. En raison d'une erreur de traitement, l'office statistique néerlandais a en outre transmis de 1992 à 1995 pour ce qui concerne l'EFT non pas la probabilité d'être en congé, mais son complémentaire, si bien que la durée réellement effectuée et les absences tirées de l'EFT communautaire sont erronées. En Espagne, l'interruption de l'EFT en août conduisait jusqu'en 1999 à sous-estimer largement les congés d'été.

Dans la plupart des cas, l'information repose donc sur l'exploitation de données conventionnelles ou tirées des enquêtes établissements. En France, en Allemagne et en Italie, l'information porte sur les congés conventionnels d'un temps plein. En Allemagne et en Italie, elle repose sur l'exploitation des conventions collectives de branche, alors qu'elle est basée en France sur des données d'une enquête spécifique ACEMO auprès de établissements datant de 1990 et utilisée par l'INSEE dans le cadre des comptes nationaux. Aucune information n'est fournie dans les trois pays sur l'application réelle des conventions collectives et sur les congés pour convenance personnelle, mais les congés à l'ancienneté sont inclus en Allemagne (majoration en moyenne d'un jour des congés).

L'influence de l'ancienneté

Aux Etats-Unis et au Japon, les droits aux congés dépendent fortement de l'ancienneté. Aux Etats-Unis, plus de 50% des personnes avaient une ancienneté moyenne inférieure ou égale à cinq ans en 1995. En appliquant une structure grossière de répartition par ancienneté, les droits sont environ de 9 jours. Si les salariés américains avaient par exemple une ancienneté moyenne équivalente à celle des salariés français, le nombre moyen de congés passerait à 14 jours. Le Japon est un cas symétrique de celui des Etats-Unis pour ce qui est de l'ancienneté (63,6% des salariés avaient en 1995 une ancienneté moyenne supérieure à 5 ans), et un calcul simple basé sur la répartition des salariés par ancienneté conduit à des congés annuels de 15,5 jours au Japon, peu éloignés des séries de congés contractuels publiées (17,5 jours en 1998). C'est donc pour beaucoup le taux de rotation élevé aux Etats-Unis qui explique le nombre peu élevé de jours de congés payés aux Etats-Unis.

La mesure effective des congés

Dans les pays où une information est recueillie sur les congés effectivement pris (*Espagne, Japon*), des écarts importants peuvent être observés entre les congés conventionnels - légaux et les congés effectivement pris (voir Tableau 6).

Tableau 6 : Evolution du nombre moyen de jours de congés payés par an

	1972	1982	1992	1998
Allemagne ¹ (conventionnels)	22,3	28,8	30,5	30,9
Italie (conventionnels)	17,0	24,4	24,2	25,0
France (contractuels)	23,6	29,5	29,4	29,5
Espagne (effectifs)			16,1	13,6
Espagne (légaux)	10	15	21,4	21,4
Royaume-Uni (contractuels)	16,2	22,0	25,0	25,0
Pays-Bas (hors RTT, contractuels)			25,1	25,3
Pays-Bas (y compris RTT, contractuels)			33,8	31,4
Japon (contractuels)		14.8 ²	16.1	17.5
Japon (effectifs)	8,8	8,4	9,0	9,1
Etats-Unis (contractuels)	9,9	9,7	9,2	9,0

1 : réunifiée en 1992 et 1998 ; 2 : 1983

Sources : LAB (Allemagne), ACEMO (France), ASEE (Pays-Bas), Blyton (1985) (Royaume-Uni), General Survey on Wages and Working Hours System (Japon), Annuaire des Statistiques du Travail, enquête Contratti collettivi, retribuzioni contrattuali e conflitti di lavoro (Italie), ECL (Espagne), blabla (USA), législations nationales, EUROSTAT, calculs des auteurs.

En *Espagne*, les congés effectifs mesurés par l'enquête établissement ECL sont très inférieurs aux droits légaux. L'écart est non seulement important (85% des congés ont été pris en 1991, 71% en 1998), mais variable dans le temps. Il n'est pas impossible que cet écart soit dû à la très forte fréquence des contrats à durée déterminée (Tableau 7), introduits en 1980 et qui ont connu depuis 1984 un fort développement, ainsi qu'au champ de l'enquête. En effet, seuls les salariés du secteur privé sont couverts. Or on peut supposer que les droits à congés sont liquidés différemment dans le secteur privé et le secteur public, qui compte également une proportion deux fois moins élevée de contrats temporaires.

Tableau 7 : part des salariés ayant un emploi temporaire ou à durée limitée en 1997

	Allemagne	France	Italie	Royaume-Uni	Espagne*	Pays-Bas
En % de l'emploi salarié total	11,6	13,0	8,2	7,3	33,6	11,4

* Uniquement les contrats à durée déterminée en Espagne, où l'intérim n'existe pas. Source : EFT Communautaire

Le Japon recueille également un certain nombre d'informations sur les congés attribués et réellement pris dans le cadre de l'enquête établissements General Survey on Wages and Working Hours System (GSWWHS par la suite). Sur cette base, les congés effectivement pris sont nettement plus faibles que les congés garantis (9,1 jours en 1998, pour 17,5 jours de congés contractuels). Pour une part, l'écart serait imputable au fait que certains dispositifs institutionnels, comme la mauvaise prise en charge des absences pour maladie par les entreprises, inciteraient les salariés japonais à conserver leurs droits à congés payés pour faire face en cas de nécessité (Japan Institute of Labor 2001). Pour une autre, il serait dû au fait qu'une durée élevée du travail est un élément essentiel de la compétitivité des PME. Enfin, il renvoie également la « peur du retour du foyer » qui caractérise les relations entre le salarié et son entreprise au Japon (Cette 1997). Le cumul de ces facteurs peut expliquer que les mesures mises en place par le gouvernement pour inciter les salariés à prendre l'ensemble de leurs congés aient relativement peu d'effet.

Dans la plupart des cas, il n'existe pas d'information séparée sur les congés conventionnels des salariés à temps partiel et, lorsque la correction est effectuée sur la base des congés des salariés à temps plein (cas de la comptabilité nationale en France et en Allemagne par exemple), les droits des salariés à temps partiel sont supposés proportionnels à ceux des salariés à temps plein (en équivalent temps plein). Lorsqu'elle est recueillie séparément dans l'enquête établissements, comme aux Pays-Bas, l'information sur les temps partiel tend plutôt à conforter cette hypothèse.

La prise en compte des congés pour convenance personnelle

Il n'existe en revanche pas d'autre source que les EFT et les enquêtes sur le coût de la main d'œuvre pour mesurer les absences pour convenance personnelle. Leur incidence est cependant faible. Entre 0.5% (Espagne) et 2.5% (Italie) des salariés étaient en moyenne absents au cours de la semaine de référence pour cause de congés pour convenance personnelle en 1998 selon l'EFT communautaire. En France, le questionnaire ne permet pas de distinguer les congés spéciaux des autres congés payés (Tableau 8). Aux Pays-Bas, le questionnaire de l'EFT ne pose plus de question sur les absences pour convenance personnelle depuis 1992 et le CBS utilise dans le cadre de ses propres calculs de durée réellement effectuée les absences tirées d'une enquête établissements.

Tableau 8 : Mesure des congés dans les EFT

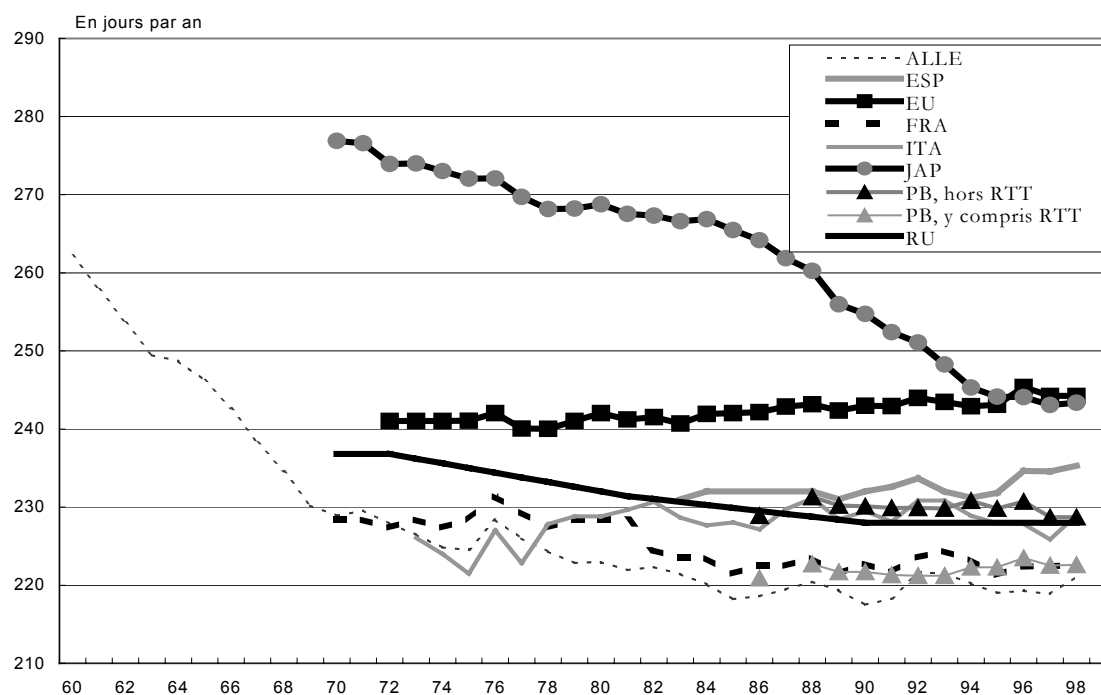
<i>Pays</i>	<i>Question</i>
France	Une seule question pour : - Congé annuel, absences pour convenance personnelles, jours fériés, ponts, récupérations
Royaume-Uni	- Questions séparées pour : - Congés payés - Jours fériés - Autres congés
Allemagne	Questions séparées pour : - Congés (pas de question jours fériés) - Congés pour convenances personnelles (depuis 1996 seulement)
Pays-Bas	Pas de question (depuis 1992)
Espagne	- Questions séparées pour : - Congés payés - Jours fériés - Autres congés
Italie	Questions séparées pour (depuis 1984) : - congés payés - jours fériés

Source : questionnaires des EFT nationales

4.1.3 LE NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL DANS L'ANNEE : UNE COMPARAISON INTERNATIONALE

Le nombre de jours de travail « potentiels », entendus comme le nombre de jours total dans l'année déduction faite des week-ends, congés annuels et jours fériés, était à la fin des années quatre-vingt dix le plus élevé aux Etats-Unis, au Japon et en Espagne, le plus faible en Allemagne, en France et aux Pays-Bas (Graphique 3). L'utilisation des congés conventionnels au lieu des congés effectifs réduit les jours de travail potentiels de près de 10 jours en Espagne. Sur la base des congés effectivement pris, l'Espagne est avec les Etats-Unis le seul pays où le nombre de jours de travail dans l'année a augmenté dans le courant des années quatre-vingt dix²⁸. Le Japon se distingue jusqu'à la fin des années quatre-vingt dix par un nombre de jours de travail potentiels très élevé, qui s'explique essentiellement par une généralisation récente de la semaine de cinq jours, encouragée par la révision du Code du Travail en 1987. En 1985, 50% des effectifs des entreprises de plus de 30 salariés travaillaient encore 6 jours par semaine, ils ne sont moins de 15 % dans ce cas en 1998. Cette année là, si toutes les entreprises avaient été sur la base de cinq jours ouvrables, le nombre de jours potentiels aurait été réduit de 23 jours, soit de 184 heures sur la base d'une durée journalière de 8 heures. On trouve déjà là un bon motif de durée du travail élevée au Japon. En Allemagne, le nombre de jours de travail potentiels très élevé des années soixante s'explique notamment par le fait que la semaine de cinq jours n'a été atteinte qu'en 1970 (5,5 jours en 1960). L'Italie est un cas à part : c'est le seul pays où le nombre de jours potentiels a augmenté, en raison de la réduction du nombre de jours fériés dans le secteur privé après 1973. Cette augmentation est venue en partie compenser la suppression du samedi comme jour ouvrable en 1973.

Graphique 3 : nombre moyen de jours de travail dans l'année¹



1. Lorsque des données sur longue période des congés conventionnels ne sont pas disponibles, des hypothèses ont été faites sur la base de la législation : à législation donnée, le rapport entre les congés conventionnels peut être considéré comme stable. Lorsque cela est possible, une correction a été introduite sur la base des facteurs susceptibles d'influencer l'écart entre congés légaux et congés conventionnels.

Sources : LAB (Allemagne), INSEE (France), Annual Survey on Employment and Earnings (ASEE, Pays-Bas), Blyton (1985) (Royaume-Uni), General Survey of Establishment (Japon), enquête Contratti collettivi, retribuzioni contrattuali e conflitti di lavoro (Italie), ECL (Espagne), Employee Benefits Survey (USA), législations nationales, EUROSTAT, calculs des auteurs.

²⁸ Le mouvement s'est enclenché après la réforme du marché du travail de 1994 en Espagne.

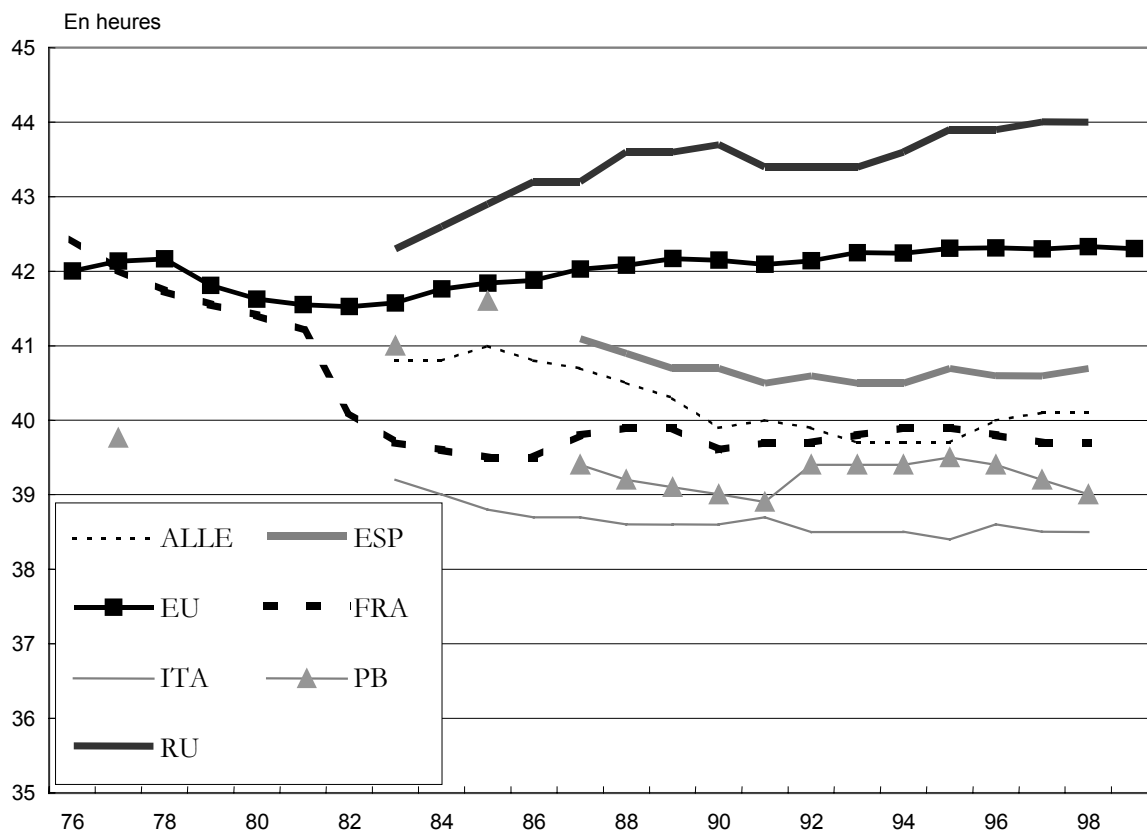
4.2 DUREES COMPAREES DES SALARIES A TEMPS PLEIN

4.2.1 DUREES HEBDOMADAIRES HABITUELLES COMPAREES DES SALARIES A TEMPS PLEIN DANS LES ANNEES QUATRE-VINGT DIX

A la fin des années quatre-vingt dix, trois pays se distinguent par une durée habituelle hebdomadaire des salariés à temps plein²⁹ très élevée (Royaume-Uni, Japon et Etats-Unis) (Graphique 4, Graphique 5, Graphique 6). Les salariés à temps plein travaillent habituellement un nombre d'heures qui serait assez équivalent au Japon et au Royaume-Uni, près d'une heure et demi de plus qu'aux Etats-Unis. Ces deux pays ont en commun une fréquence importante d'horaires très élevés : 50% des salariés à temps plein ont des horaires hebdomadaires habituels supérieurs à 43 heures. Aux Etats-Unis, la durée élevée du temps plein s'explique en revanche plus par la prédominance de la norme de 40 heures (qui concerne 70% des effectifs). La fréquence des durées très longues y est élevée (19%), mais inférieure à celle du Royaume-Uni et du Japon.

La durée habituelle est élevée en Espagne, également en raison d'une proportion élevée de personnes déclarant 40 heures (70% également). Elle est assez proche en France, en Allemagne. Elle est la plus basse aux Pays-Bas et en Italie, mais est fort probablement sous-estimée aux Pays-Bas car elle ne prend pas en compte les heures supplémentaires habituelles. L'utilisation d'un seuil d'heures commun³⁰ pour tous les pays modifie peu les durées d'un temps plein et les hiérarchies, à l'exception de l'Italie, où les temps pleins d'une durée inférieure à 31 heures représentent plus de 8% de l'emploi salarié total.

Graphique 4: durée habituelle hebdomadaire des enquêtes forces de travail

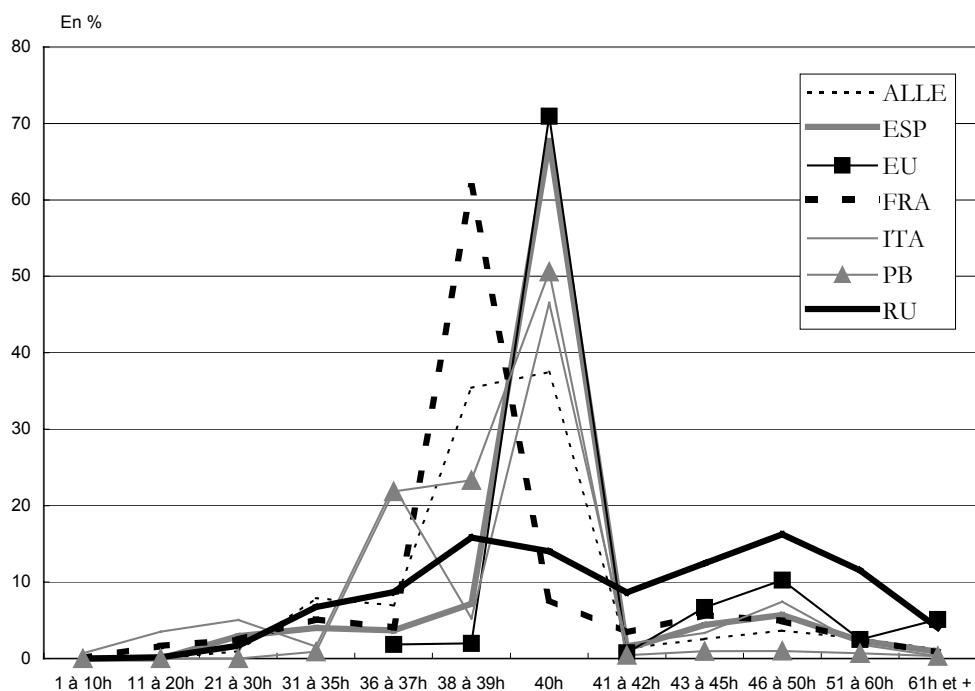


Sources : EFT Communautaire (pays européens), enquête CPS (Etats-Unis)

²⁹ Les définitions du temps plein par rapport au temps partiel sont celles des EFT.

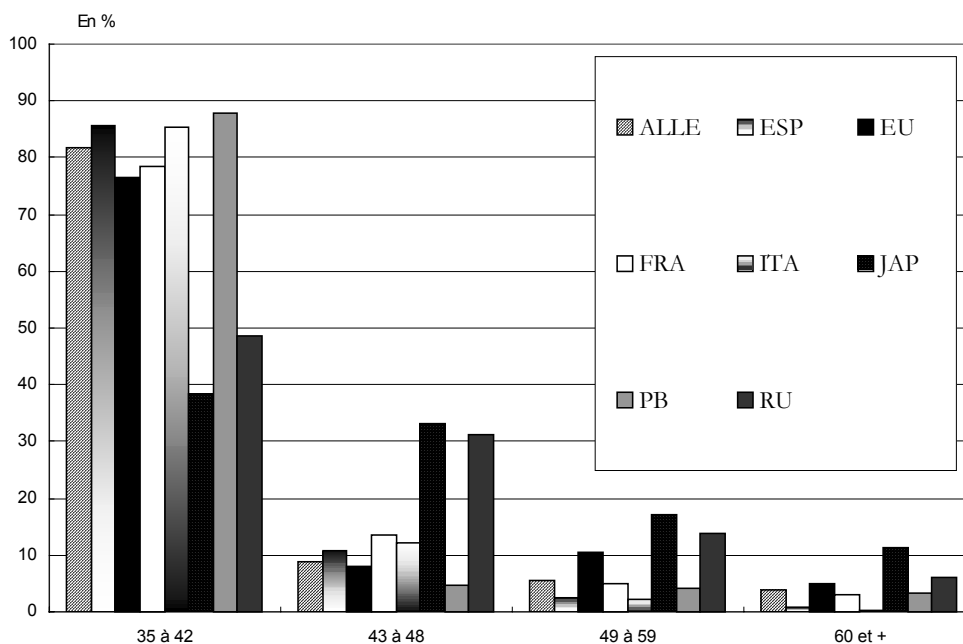
³⁰ 30 heures et plus pour un temps plein. Cette distinction est proche (à 1 heure près) du seuil d'heures privilégié par Van Bastelaer, Lemaître et Marianna (1997).

Graphique 5 : répartition par groupe d'heures des salariés à temps plein selon leur durée habituelle en 1998



Sources : EFT Communautaire (pays européens), enquête CPS pour les Etats-Unis

Graphique 6 : répartition par groupe d'heure des salariés à temps plein selon leur durée habituelle en 1998



Sources : EFT Communautaire (pays européens), enquête CPS pour les Etats-Unis, ESS (Japon).

4.2.2 EVALUATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le premier classement établi ci-dessus serait très différent sur la base des durées conventionnelles ou normales des enquêtes établissements (Graphique 7, Tableau 9), qui sont disponibles pour la plupart des pays européens. Cela peut se justifier par l'existence d'un volant d'heures supplémentaires habituelles différent selon les pays, que l'on peut chercher à mesurer. Mais il faut garder en tête que la comparaison entre la durée d'un temps plein des EFT et des sources établissements ou conventionnelles est, pour de multiples raisons, fortement biaisée (voir encadré 2).

La mesure des heures supplémentaires s'avère dans les faits un exercice d'autant plus délicat que dans la plupart des pays, la notion même d'heures supplémentaires est rendue floue par la complexité de la législation³¹ et le recours à la modulation du temps de travail. En outre, une part importante des heures supplémentaires des cadres risque d'être omise lorsque le critère de mesure est la rémunération, comme c'est le cas des enquêtes établissements. Enfin, il n'est pas exclu que la perception des heures supplémentaires soit plus aisée dans les pays où la proportion de salariés rémunérés sur une base horaire est élevée³².

Tableau 9 : durée hebdomadaire habituelle et conventionnelle des salariés à temps plein en 1998

	Etats-Unis	Japon	Allemagne	France	Italie	Espagne	Pays-Bas	Royaume-Uni
Durée hebdomadaire habituelle	42.3	-	40.1	39.7	38.5	40.7	39	44
Durée hebdomadaire conventionnelle moyenne	-	40-44	38	39	37.5	38.9	38.5	38

Sources : EFT communautaire, LAB (Allemagne), textes législatifs nationaux, enquête *Contratti collettivi, retribuzioni contrattuali e conflitti di lavoro* (Italie), ECL (Espagne), *Annual Survey on Employment and Earnings* (ASEE, Pays-Bas), *New Earnings Survey* (Royaume-Uni).

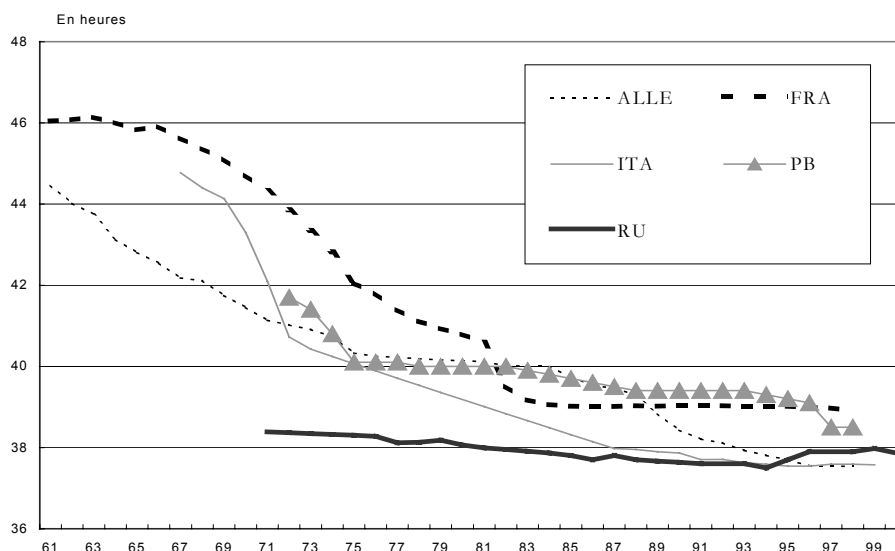
Dans tous les pays qui mettent en œuvre la modulation du temps de travail, le lien entre dépassement de la durée normale et majoration des heures supplémentaires est distendu. Lorsque le critère de mesure des heures supplémentaires retenu dans les enquêtes établissements est la rémunération (Pays-Bas, France, Royaume-Uni), une part importante des heures supplémentaires «transitoires» n'est alors pas perçue et les heures compensées en temps libre sont exclues. Seules quelques enquêtes établissements intègrent - en principe - dans le volume d'heures supplémentaires les heures transitoires non rémunérées. C'est le cas de l'Espagne, où l'ECL mesure la durée effective du travail sur un trimestre et inclut les heures non rémunérées, et de l'Allemagne, où l'enquête établissements trimestrielle collecte les heures travaillées au-dessus des horaires normaux, qu'il y ait eu prime ou non, mais exclut en revanche, les heures compensées par des récupérations. Concrètement, cela signifie qu'en Allemagne la mesure du volume d'heures supplémentaires ne sera différente des pays qui adoptent un critère de rémunération que lorsque la

³¹ Les problèmes que pose la législation peuvent être par exemple illustrés par le cas de la France. Les heures supplémentaires sont définies comme les heures travaillées au delà de la durée légale (39 heures jusqu'au 31 décembre 1999 pour les entreprises de 20 salariés et plus). Mais cela ne tient pas compte des entreprises où la durée conventionnelle est inférieure à 39 heures, ni des professions à régimes d'équivalence, où une durée supérieure à la durée légale lui est considérée comme équivalente. Pour tenir compte des durées conventionnelles inférieures à la durée légale, l'enquête ACEMO annuelle demande aux entreprises d'inclure les heures supplémentaires rémunérées comprises entre la durée conventionnelle et la durée légale dans le volume d'heures supplémentaires (Ulrich, 2000). Pour tenir compte des régimes d'équivalence, certaines estimations de volume d'heures supplémentaires excluent les secteurs à systèmes d'équivalence.

³² C'est notamment le cas des Etats-Unis, où près de 60% des salariés sont rémunérés sur une base horaire (Abraham, Spletzer et Stewart 1998, Mellor et Haugen, 1986). Au Japon, la plupart des salariés non réguliers (13% de l'emploi salarié en 1997) sont rémunérés sur une base horaire. En France, cette proportion est en revanche quasiment nulle.

modulation prévoit des écarts durables entre la durée du travail et la durée conventionnelle. Ceci est notamment le cas de plusieurs accords de branches négociés dans les années quatre-vingt dix.

Graphique 7 : durée hebdomadaire des salariés à temps plein tirée des enquêtes établissements ou conventionnelles



Sources : enquête ACEMO (France), LAB (Allemagne), enquête Contratti collettivi, retribuzioni contrattuali e conflitti di lavoro (Italie), ASEE (Pays-Bas), New Earning Survey (NES par la suite) (Royaume-Uni).

Il est difficile de mesurer précisément l'ampleur de la sous-estimation des heures supplémentaires non rémunérées par les enquêtes établissements, que ces heures soient le fait des salariés rémunérés sur une base forfaitaire ou qu'elles résultent des accords de modulation du temps de travail. Dans quelques pays cependant, le questionnaire des EFT permet d'identifier séparément les heures supplémentaires rémunérées des heures supplémentaires non rémunérées déclarées par les personnes interrogées. C'est le cas de l'EFT du Royaume-Uni, mais aussi du panel socio-économique en Allemagne. L'exploitation des données relatives aux heures supplémentaires réalisée par Bell et alii (2001) met en évidence des différences assez nettes entre ces deux pays (voir Tableau 10).

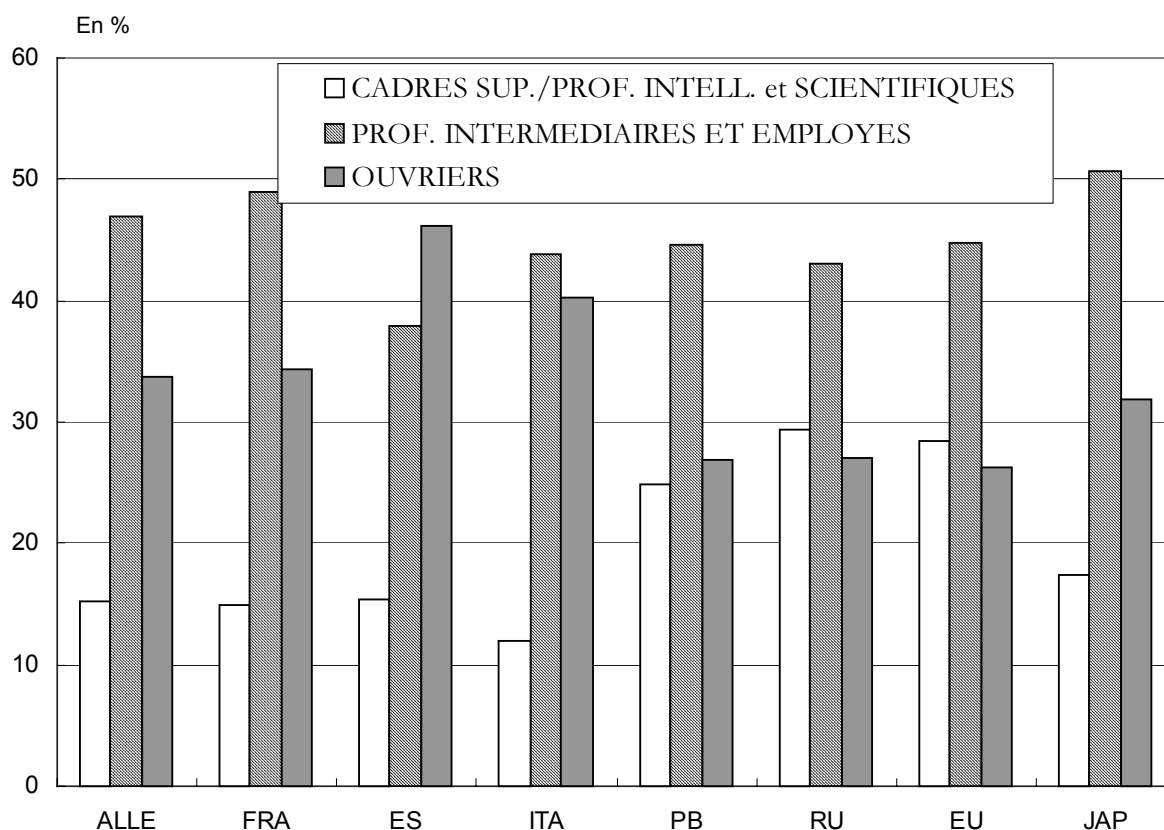
Tableau 10 : Fréquence et montant des heures supplémentaires en Allemagne et au Royaume-Uni en 1993

	Hommes		Femmes	
	Allemagne	Royaume-Uni	Allemagne	Royaume-Uni
Heures contractuelles de base	38.02	36.93	32.4	28.33
Heures supplémentaires rémunérées	0.98	2.08	0.27	0.58
Heures supplémentaires non rémunérées	0.59	1.96	0.2	1.23
Proportions de salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées	19.8	21.6	7.1	9.2
Proportion de salarié effectuant des heures supplémentaires non rémunérées	9.2	23.2	5.3	19.8

Source : Bell et alii (2001).

Le nombre moyen d'heures supplémentaires non rémunérées est ainsi nettement plus élevé au Royaume-Uni, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, et l'écart s'explique essentiellement par une proportion beaucoup plus élevée de salariés déclarant effectuer des heures supplémentaires non rémunérées au Royaume-Uni. Si dans les deux pays, la moitié environ des cadres de sexe masculin déclarent effectuer des heures supplémentaires (48.7% au Royaume-Uni, 54,2% en Allemagne), la part des cadres dans l'ensemble des effectifs est en revanche dix fois plus élevée au Royaume-Uni qu'en Allemagne (20.3% contre 2.6%)³³. Or cette proportion très élevée de cadres -Uni s'expliquerait pour partie par une conception assez large de l'emploi d'encadrement au Royaume-Uni (Dull et al., 1999).

Graphique 8 : répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle en 1998



Sources : EFT Communautaire (pays européens), LFS- (Japon), CPS (Etats-Unis)

Si l'on suppose, en suivant les résultats mis en évidence par Bell et alii (2001) pour l'Allemagne et le Royaume-Uni, que les cadres supérieurs et les professions intellectuelles et scientifiques effectuent un volume d'heures supplémentaires non rémunérées supérieur aux autres catégories socioprofessionnelles, on peut alors s'attendre à une fréquence d'heures supplémentaires non rémunérées plus forte aux Etats-Unis et aux Pays-Bas, que par exemple en Italie ou en Espagne, où la proportion d'ouvriers et d'employés est relativement élevée (Graphique 8). Il peut donc résulter de l'utilisation des enquêtes établissements des biais non négligeables, quoique difficilement chiffrables. Aux *Etats-Unis* par exemple, l'enquête établissements CES ne collecte la durée hebdomadaire rémunérée que des salariés à la production (dans l'industrie) ou non cadres (dans les autres branches), ce qui exclut du champ de l'enquête 20% en moyenne des salariés du secteur privé non agricole, plus de 30% des salariés de la branche manufacturière. Or les catégories non couvertes, qui regroupent l'essentiel des cadres et des professions intellectuelles

³³ Les autres catégories socioprofessionnelles sont moins concernées par les heures supplémentaires non rémunérées, un tiers environ des professions intermédiaires chez les hommes et moins de 3% des ouvriers masculins dans les deux pays. La proportion de salariés déclarant des heures supplémentaires non rémunérées est systématiquement plus élevée au Royaume-Uni, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

supérieures, déclarent dans l'EFT une durée hebdomadaire du travail très largement supérieure à celle des effectifs couverts par l'enquête établissements (43 heures hebdomadaires contre 37 heures hebdomadaires pour l'ensemble des salariés (Abraham, Spletzer, Stewart, 1998).

La prise en compte de l'ensemble des heures supplémentaires est donc bien l'une des principales raisons de privilégier les EFT pour la comparaison des niveaux de durée du travail. Mais dans tous les pays qui n'ont pas d'enquête continue, l'extrapolation à l'année des heures supplémentaires de la semaine de référence pose de nombreux problèmes. En *France* par exemple, près de 40% des salariés qui déclarent des heures hebdomadaires effectives supérieures à leur durée habituelle invoquent des motifs transitoires comme la récupération d'un pont, un horaire régulier sur une base non hebdomadaire, ou des horaires irréguliers. Par ailleurs, il faut garder en tête que certains pays, notamment le Royaume-Uni, ne distinguent pas les horaires variables des heures supplémentaires dans l'EFT communautaire, ce qui fausse la perception des heures supplémentaires.

Encadré 2 : Quelques remarques méthodologiques sur les problèmes de comparaison des séries de durée hebdomadaire du travail des salariés à temps plein.

On peut espérer tirer d'une comparaison de la durée habituelle tirée des EFT et de la durée normale d'un temps plein tirée des enquêtes établissements une première information sur la diffusion de la norme conventionnelle ou légale et sur l'impact des heures supplémentaires habituelles.

Une telle comparaison est dans les faits biaisée pour plusieurs raisons, qu'il est nécessaire de préciser :

- (1) Les champs couverts ne sont pas identiques et seuls quelques pays disposent de séries de durée conventionnelle sur un champ large.

En Italie et en Allemagne, des séries de durée hebdomadaire d'un temps plein sur la base des conventions collectives sont disponibles. Le champ est large (secteur public et secteur privé). Dans le cas de l'Allemagne, l'IAB recueille en outre des séries de durée pour les secteurs non couverts et a l'avantage de couvrir aussi bien les accords de branches que les accords d'entreprises, ce qui permet notamment de tenir compte de la tendance à la décentralisation des négociations collectives. Pour l'Italie, la durée provient d'une enquête administrative réalisée par l'ISTAT, mais les moyennes pondérées n'ont été calculées que pour les années 1997 et 1998 et la rétropolation a été faite sur la base de pondérations grossières³⁴. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, l'enquête établissements annuelle a une couverture large (toutes branches - à l'exception des forces armées au Royaume-Uni-, toutes tailles d'établissements). En Espagne et en France, le champ couvert est moins large, il exclut en particulier les administrations publiques et les petites unités. L'exemple de la France est illustratif des problèmes de champ. A première vue, l'écart entre durée offerte et durée habituelle est faible, de l'ordre de 2% (0.8 heure hebdomadaire) depuis 1983. En restreignant la durée de l'enquête emploi au champ couvert par l'enquête ACEMO, il serait plus proche de 4%, car la durée habituelle des salariés du champ couvert par l'enquête établissements est supérieure à celle de la moyenne des salariés.

- (2) Des séries de durée habituelle d'un temps plein tirées des EFT ne sont pas partout disponibles.

Aux Pays-Bas, la comparaison est ainsi faussée puisque la durée hebdomadaire de l'EFT correspond à une durée contractuelle pour la grande majorité des salariés. C'est donc assez logiquement que dans ce pays, l'écart entre l'EFT et l'enquête établissements est très faible.

- (3) Les séries tirées des enquêtes établissements ne correspondent pas toujours à des séries de durée conventionnelle : dans le cas de la France, la durée offerte théorique inclut ainsi les heures supplémentaires structurelles.

- (4) Pour certaines professions, en particulier dans le commerce et les transports, des durées du travail supérieures à la durée conventionnelle des autres branches sont considérées comme équivalentes à la durée normale, or les sources en tiennent compte très inégalement. En France, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas,

³⁴ De 1987 à 1998 à partir des données disponibles pour 40 branches et de la structure de l'emploi tirée des EFT, avant 1987 à partir des durées relatives des branches non couvertes par l'enquête et de la structure de l'emploi par branche.

la durée normale d'un temps plein issue des enquêtes établissements de ce type de professions est majorée, mais cela n'est pas le cas des séries de durée conventionnelles italiennes et allemandes. Cela conduit à fausser aussi bien la comparaison des durées du travail tirées des sources conventionnelles dans différents pays que celle des écarts entre durée habituelle et durée issue des sources établissements ou conventionnelle dans un pays donné.

- (5) La définition du temps partiel n'est pas la même selon les sources, ce qui peut biaiser la mesure de la durée d'un temps plein.

Dans plusieurs pays (Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, France), les durées de travail des EFT sont cependant cohérentes avec les définitions légales et conventionnelles. On y trouve peu de temps partiel dépassant le seuil d'heures légal ou conventionnel délimitant le travail à temps partiel et le travail à temps plein et peu de temps plein en deçà de ce seuil. C'est la raison principale qui a conduit à garder ici les définitions nationales, qui mettent en valeur les particularités propres à chaque pays. Le cas de l'Italie est particulier. Plus de 12% des salariés à temps partiel déclarent une durée habituelle supérieure à 37 heures (mais sur des effectifs globalement négligeables), 10% des salariés à temps plein déclarent une durée habituelle inférieure à 31 heures, si bien que la durée d'un temps partiel y est élevée sur la base de l'EFT, et celle d'un temps plein faible. En Allemagne, le seuil d'heures de reclassement des temps partiel en temps plein était proche de la durée conventionnelle d'un temps plein et donc cohérent avec la définition administrative avant 1995, il a été abaissé ensuite, ce qui a eu pour effet d'abaisser la durée relative d'un temps partiel par rapport à un temps plein dans les EFT.

- (6) Les EFT recueillent des informations sur l'emploi principal, les enquêtes établissements sur tous les emplois. En raison du biais subjectif propre aux EFT, certains interviewés peuvent avoir du mal à distinguer la durée du travail de leur emploi principal de la durée tous emplois confondus, ce qui peut conduire à majorer la durée du travail de l'EFT par rapport aux enquêtes établissements.

4.2.3 COHERENCE DES HIERARCHIES DE DUREE DU TRAVAIL ET DES DONNEES INSTITUTIONNELLES POUR LES SALARIES A TEMPS PLEIN

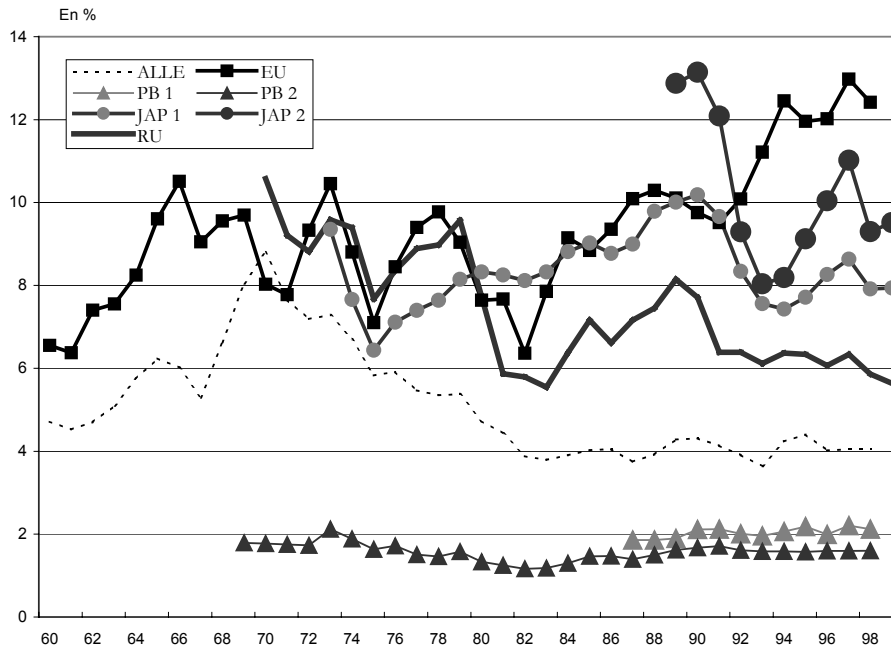
En dépit de toutes les réserves que l'on peut émettre sur la possibilité d'établir une base de comparaison commune, une assez bonne cohérence se dégage de la confrontation de l'ensemble des informations relatives à la durée hebdomadaire du travail et aux heures supplémentaires.

Des durées hebdomadaires habituelles très élevées dans les EFT vont en général de pair avec un cadre normatif soit restreint (Etats-Unis, Royaume-Uni), soit admettant de nombreuses dérogations (Japon). Au Japon, la norme de 40 heures souhaitée par la révision du code du travail de 1987 serait encore loin d'être atteinte. A la fin des années quatre-vingt dix, le volume d'heures supplémentaires rémunérées mesuré sur un champ identique y reste l'un des plus élevés des six pays après les Etats-Unis³⁵ (Graphique 9). La diffusion de la semaine de cinq jours s'est accélérée depuis le milieu des années quatre-vingt, au moins dans les entreprises de plus de 30 salariés. Moins de la moitié des salariés des entreprises de plus de 30 salariés bénéficiaient en 1985 de deux jours de congés chaque semaine. En 1997, ce pourcentage était passé à 87%. A la différence des années soixante-dix, cette diffusion n'a pas eu pour corollaire une augmentation de la durée journalière et des heures supplémentaires (Graphique 10), si bien que la durée hebdomadaire effective a baissé d'un peu plus de quatre heures entre la fin des années quatre-vingt et la fin des années quatre-vingt dix. Il est difficile à ce stade de dissocier ce qui résulte de l'adaptation de la durée hebdomadaire du travail à un nombre de jours ouvrés plus faible ou de l'atonie de l'économie nipponne.

Au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, des fréquences élevées d'horaires très longs sont cohérentes avec une législation très souple sur les heures supplémentaires. Comme au Japon, elles vont de pair avec un profil cyclique des heures supplémentaires plus marqué que dans les autres pays (Graphique 9).

³⁵ Comme cela a déjà été noté plus haut, l'extension en 1990 de l'enquête établissement aux petites entreprises ne s'est pas traduite par une augmentation notable de la durée du travail : la durée du travail est élevée dans les petites entreprises, mais cet effet est compensé par le fort volume d'heures supplémentaires des plus grandes unités.

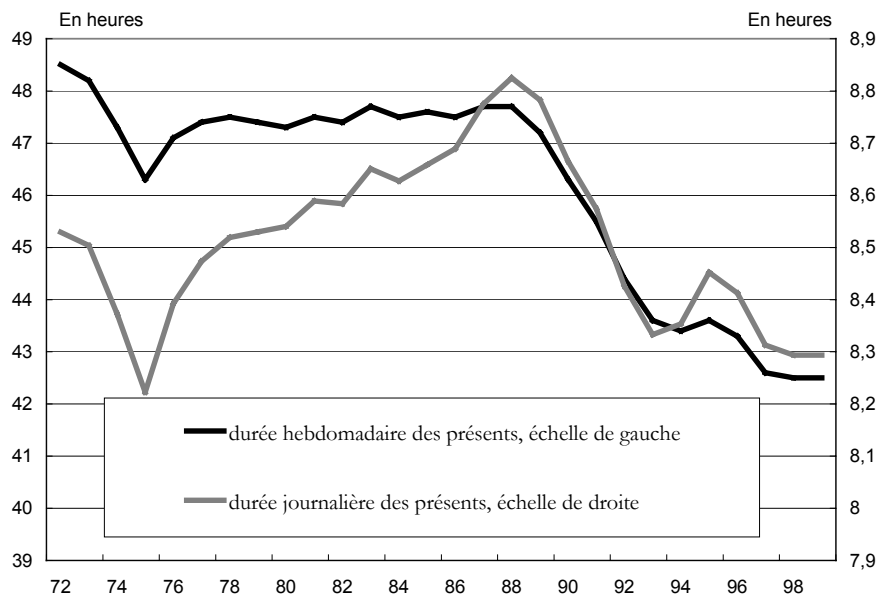
Graphique 9 : heures supplémentaires en pourcentage de la durée tirée de la source établissements (durée conventionnelle, contractuelle ou offerte)*



* : Allemagne : ouvriers à temps plein dans l'industrie manufacturière ; Pays-Bas 1 : salariés à temps plein de l'industrie manufacturière ; Pays-Bas 2 : salariés à temps plein et à temps partiel, toutes branches ; Japon 1 : salariés réguliers, toutes branches ; Japon 2 : salariés réguliers de l'industrie manufacturière, Royaume-Uni : salariés à temps plein, toutes branches.

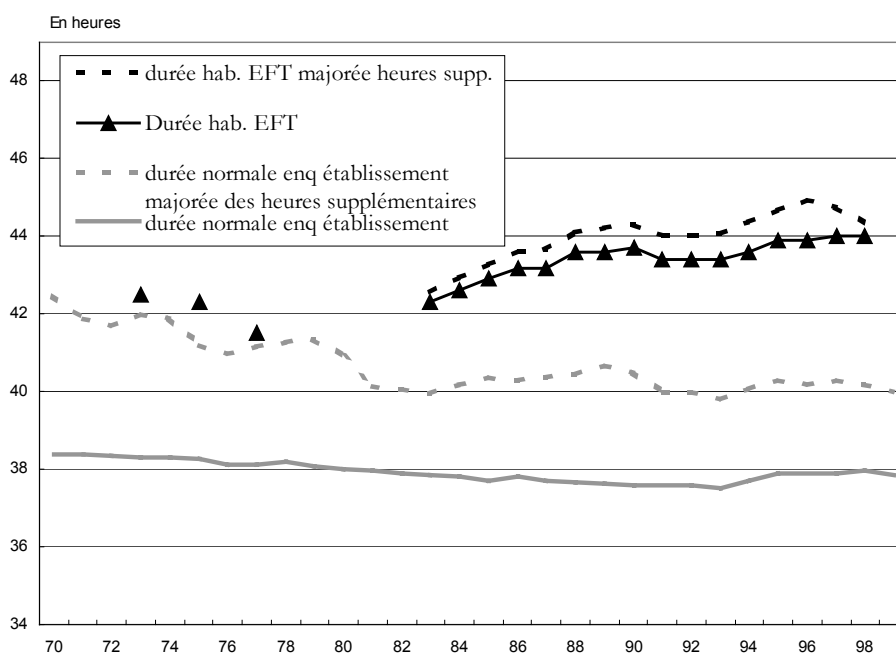
Sources : CES (Etats-Unis), MLS (Japon), NES (Royaume-Uni), ASEE et Comptabilité du Marché du Travail (Pays-Bas), LAB et Enquête trimestrielle sur les gains (Allemagne).

Graphique 10: durée effective hebdomadaire et durée effective journalière dans l'EFT au Japon



Sources : LFS, calculs des auteurs.

Graphique 11: Différentes mesures de la durée hebdomadaire des salariés à temps plein au Royaume-Uni



Sources : EFT Communautaire, New Earnings Survey.

Au Royaume-Uni, la durée normale de l'enquête établissements est faible (Graphique 11), de l'ordre de 38 heures, mais le volume d'heures supplémentaires mesuré par l'enquête établissements (Graphique 9) reste très élevé en comparaison des autres pays européens, ce que confirme également l'EFT communautaire (Tableau 11 et Tableau 12). Les heures supplémentaires rémunérées concernent essentiellement les ouvriers à temps plein de sexe masculin. Majorée des heures supplémentaires, la durée rémunérée d'un temps plein est encore cependant très en deçà (de 8% en moyenne, voir Graphique 11) de la durée habituelle. La comparaison des deux sources sur un champ identique met en évidence des écarts importants pour la durée normale des cadres supérieurs et des professions intellectuelles et scientifiques, ainsi qu'un montant élevé d'heures supplémentaires hebdomadaires non rémunérées (1.9 heures) pour ces catégories socioprofessionnelles, en particulier dans l'éducation, les services d'intermédiation financière, l'immobilier et les services aux entreprises (ONS, 2000). Ces éléments recourent les résultats mis en évidence par Bell et alii (2001) sur la forte fréquence des heures supplémentaires non rémunérées au Royaume-Uni, mais ils mettent aussi en relief le flou qui entoure pour certaines professions la définition de leur activité, en particulier pour les enseignants³⁶.

³⁶ Chenu (Chenu 2001) met particulièrement en évidence ce point dans le cas de la France. .

Tableau 11 : pourcentage de salariés ayant travaillé plus que la durée habituelle selon la raison déclarée

		1983	1990	1993	1998
Pour horaires variables	Allemagne	0,4	0,7	0,7	1,2
	Espagne		0,2	0,2	0,2
	France	2,2	2,8	3,0	3,6
	Italie	0,0	1,7	1,6	3,2
	Pays-Bas	2,6	6,9	0,0	0,0
	Royaume-Uni	4,2	8,9	10,2	5,6
Pour d'autres raisons	Allemagne	4,3	9,9	9,4	3,0
	Espagne		0,3	0,4	0,2
	France	2,3	5,3	4,9	4,5
	Italie	5,2	1,8	1,2	0,9
	Pays-Bas	9,5	21,1	7,2	8,8
	Royaume-Uni	2,1	2,2	2,1	2,2
Ensemble	Allemagne	4,7	10,6	10,1	4,2
	Espagne		0,5	0,6	0,5
	France	4,5	8,0	7,8	8,1
	Italie	5,2	3,5	2,9	4,1
	Pays-Bas	12,1	28,0	7,2	8,8
	Royaume-Uni	6,3	11,1	12,3	7,9

Source : EFT Communautaire.

Tableau 12 : heures supplémentaires hebdomadaires moyennes en pourcentage de la durée habituelle

	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1997	1998
Pays-Bas	2,9	2,2	7,2	7,3	7,1	1,3	1,4	1,8	2,0
Allemagne	1,3	1,6	1,8	2,4	2,4	2,6	3,1	2,9	1,1
Royaume-Uni	1,0	1,4	1,5	1,8	1,8	2,0	2,1	2,1	1,3
France	1,0	1,2	1,4	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7
Italie	1,0	0,7	0,6	0,6	0,7	0,5	0,7	0,6	0,7
Espagne			0,3	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1

Source : EFT Communautaire.

Un tournant a été pris aux *Etats-Unis* dans les années quatre-vingt. La législation sur le temps de travail y était déjà très souple, puisque limitée à la majoration des heures travaillées au delà de 40 heures et considérées comme supplémentaires. A la sortie de la récession du début des années quatre-vingt, les relations professionnelles ont subi de profondes modifications. Les entreprises ont cherché à enrayer le mouvement de baisse du temps de travail, pour accroître la durée d'utilisation des équipements en augmentant le temps de travail. Concrètement, cela s'est traduit par une diminution des heures supplémentaires rémunérées, par la suppression de la prime payée en cas de travail le week-end, par des horaires plus souples, une réduction de l'absentéisme, un retour en arrière sur les fermetures de commerces le dimanche (Rosenberg 1992, Kirkland 2000). A la différence d'autres pays, la réduction du temps de travail n'a pas été considérée comme une contrepartie à l'assouplissement des horaires. Dans la branche manufacturière, la seule pour laquelle des séries tirées de l'enquête établissements sont disponibles, le volume d'heures supplémentaires rémunérées a connu une nette progression (2.3 heures hebdomadaires au creux du cycle en 1982, 4.6 heures en 1998). L'écart croissant observé depuis le début des années quatre-vingt entre la durée déclarée par les salariés cadres non couverts par l'enquête

établissement et la durée rémunérée des effectifs couverts suggère en outre en première analyse une montée en régime des heures supplémentaires non rémunérées.

En Espagne, la durée hebdomadaire habituelle d'un temps plein est supérieure à celle des autres pays européens. Les heures supplémentaires mesurées aussi bien par l'enquête établissements que par l'EFT communautaire sont très faibles. En 1998, elles se montent à 1,7 heures en moyenne par trimestre dans l'enquête de conjoncture pour les salariés à temps plein, sont encore plus faibles dans l'EFT communautaire. La proportion d'ouvriers la plus élevée des pays européens et la législation sur les heures supplémentaires très contraignante, au moins jusqu'en 1994, peuvent expliquer la prédominance de la norme légale de 40 heures.

La durée habituelle d'un temps plein serait aux Pays-Bas assez proche de celle de l'Espagne après incorporation des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées³⁷. Ainsi corrigée, la durée habituelle des Pays-Bas est supérieure à celle de la France et de l'Allemagne, ce qui est cohérent avec une durée contractuelle également élevée, au moins jusqu'à la dernière vague de RTT aux Pays-bas. Le recours aux heures supplémentaires, mesuré aussi bien sur la base de l'enquête établissement que sur celle de l'EFT communautaire, est faible par rapport aux autres pays européens (Tableau 11, Tableau 12).

Dans les années quatre-vingt dix, la France et l'Allemagne ont des durées habituelles d'un temps plein salarié assez proches, inférieures à celle de l'Espagne. Les positions relatives seraient assez différentes sur la base des durée offerte et conventionnelle. L'Allemagne a en effet avec l'Italie la durée hebdomadaire conventionnelle d'un temps plein salarié la plus basse. Mais la comparaison de la durée offerte française avec la durée conventionnelle allemande est, pour de multiples raisons déjà évoquées, biaisée.

Dans le cas de l'Allemagne, on notera néanmoins que sur la base de l'EFT communautaire, le recours aux heures supplémentaires est important, supérieur à la France (Tableau 11, Tableau 12). Il est même le plus élevé des pays européens après le Royaume-Uni. L'information est cohérente avec la source établissements, qui ne porte cependant que sur les salariés de la branche manufacturière. Elle incite à penser que le cadre conventionnel admet un potentiel assez élevé d'heures supplémentaires en Allemagne.

Enfin, la durée d'un temps plein salarié est la plus faible en Italie, aussi bien sur la base des données conventionnelles que des données de l'EFT. Cette faible durée du temps plein en Italie est essentiellement imputable aux administrations publiques (12% de l'emploi salarié) et aux autres services administrés, où la durée habituelle d'un temps plein est, en comparaison des autres pays, très inférieure à l'ensemble des autres branches (Tableau 13). Le recours aux heures supplémentaires mesuré par l'EFT communautaire est faible, ce qui est cohérent avec des contingents conventionnels d'heures supplémentaires assez bas. Le faible écart entre la durée conventionnelle et la durée habituelle suggère également un faible volume d'heures supplémentaires non rémunérées.

Tableau 13 : durée habituelle des salariés à temps plein dans les administrations publiques et hors administrations publiques en 1998

	Administrations publiques et services principalement administrés	Total hors administrations publiques et services principalement administrés
Allemagne	39.9	40.2
France	38.3	40.3
Italie	34.6	40.2
Espagne	38.6	41.5
Pays-Bas	38.3	39.2
Royaume-Uni	42.5	44.6

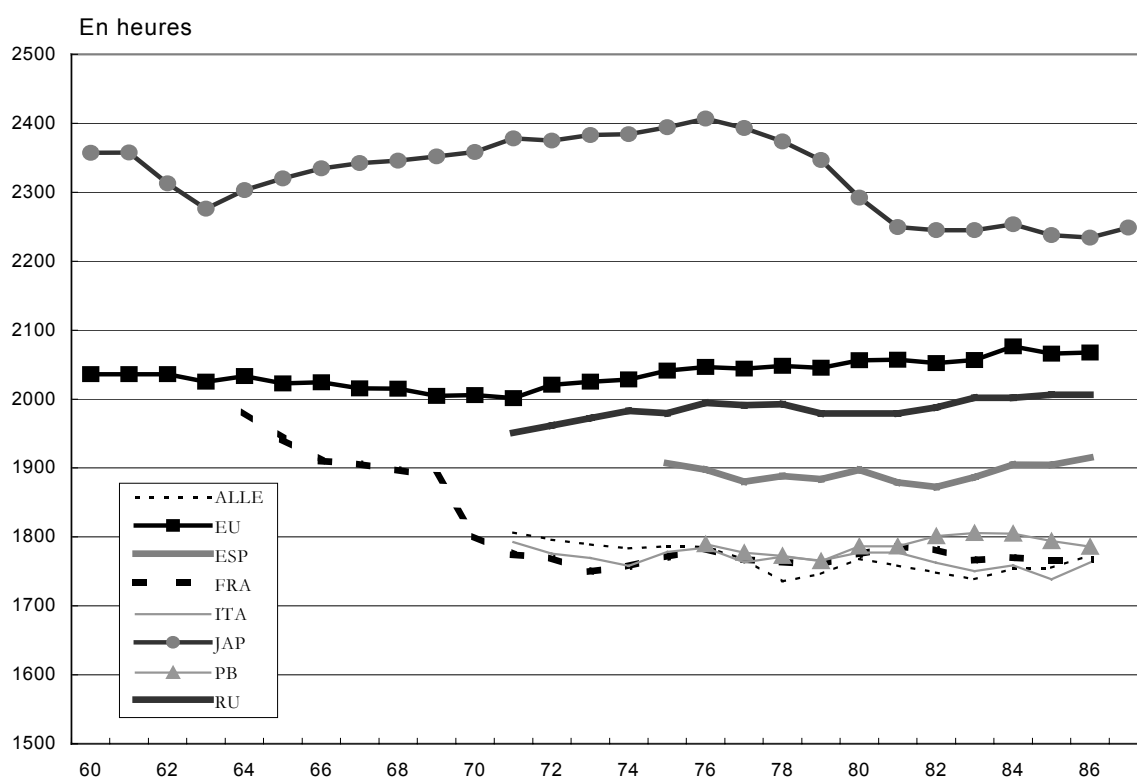
Source : EFT communautaire.

4.3 LA DUREE ANNUELLE D'UN TEMPS PLEIN

La prise en compte des jours de travail dans l'année modifie relativement peu le classement déjà établi sur une base hebdomadaire, à l'exception de l'Italie et du Royaume-Uni. Cela tient au fait que des durées hebdomadaires des salariés élevées vont en général de pair avec un nombre de jours de travail dans l'année important, et vice-versa. Le Japon et les Etats-Unis, qui combinent une durée hebdomadaire et un nombre de jours potentiels élevés, ont une durée annuelle d'un temps plein très élevée (Graphique 12,). Les salariés à temps plein au Japon avaient une durée annuelle habituelle nettement plus élevée à la fin des années quatre-vingt et la convergence vers les Etats-Unis résulte de la politique d'augmentation des congés, des jours fériés, de l'extension de la semaine de cinq jours et probablement aussi de l'impact de la conjoncture sur les heures supplémentaires. Au Royaume-Uni, la durée du travail des salariés à temps plein reste la plus élevée des pays européens. Sur une base annuelle, elle est plus faible qu'aux Etats-Unis et au Japon en raison d'un nombre de jours de travail potentiels plus proche des autres pays européens que des standards américains et Japonais. L'Espagne se détache des autres pays d'Europe continentale, sous l'effet combiné d'une durée hebdomadaire élevée et d'un nombre de jours de travail potentiels supérieur à tous ses partenaires européens.

Dans les années quatre-vingt dix, l'écart est en revanche ailleurs resserré (Allemagne, France, Italie, Pays-Bas), au maximum de 2%. En Italie, le nombre élevé de jours de travail potentiels compense la très faible durée hebdomadaire et la durée annuelle est très proche de celle de la France. L'Allemagne, où le nombre de jours potentiels est le plus faible des huit pays, avait en 1998 une durée annuelle des salariés à temps plein légèrement supérieure à celle de la France, en raison d'une durée hebdomadaire habituelle plus élevée.

Graphique 12 : durée annuelle habituelle des salariés à temps plein



Sources : ASEE, Blyton 1985, GSE, ESS, ISTAT, ECL, EFT Communautaire LAB, législations nationales.

³⁷ La correction a été effectuée à partir des heures supplémentaires de l'enquête établissement et des ratios d'heures non

4.4 LES EVOLUTIONS SUR LONGUE PERIODE DE LA DUREE ANNUELLE DES SALARIES A TEMPS PLEIN

La photographie à une date donnée des durées du travail rend certes compte de la diversité des régulations nationales de la durée du travail, mais non de l'inégale ampleur des processus de réduction du temps de travail, que seul l'examen des évolutions sur longue période peut mettre en évidence.

4.4.1 LES DIVERGENCES D'EVOLUTION ENTRE DUREE HABITUELLE ET DUREE CONVENTIONNELLE OU NORMALE DES SALARIES A TEMPS PLEIN

L'utilisation de la durée habituelle des EFT pour la constitution de séries longues (voir encadré 3) rend compte des divergences plus ou moins importantes qui sont apparues dans les années quatre-vingt entre les évolutions respectives des durées hebdomadaires habituelles déclarées dans le cadre des EFT et collectées auprès des établissements ou des sources conventionnelles.

Des quatre pays pour lesquels cette comparaison peut être faite, la France est ainsi le seul pays où l'écart entre la durée – offerte - de l'enquête établissement et la durée habituelle est stable au cours du temps. En Allemagne et en Italie, mais surtout au Royaume-Uni, les divergences ont eu tendance à s'accroître depuis le début des années quatre-vingt (voir Tableau 14).

Au Royaume-Uni, la durée hebdomadaire normale de l'enquête établissement n'a quasiment pas bougé depuis le début des années quatre-vingt. Les heures supplémentaires structurelles de l'enquête établissement sont en tendance stables (Tableau 11 Graphique 11) En revanche, la durée habituelle a connu une nette progression (0.3% en moyenne par an de 1983 à 1998), pour l'essentiel due à l'augmentation de la fréquence d'horaires très élevés. Bell et al. (2001) montrent que cette augmentation est pour une bonne part due à l'augmentation de la part des femmes cadres ou exerçant des professions intellectuelles et scientifiques dans l'emploi. En Italie, le rythme de baisse de la durée conventionnelle s'est imparfaitement répercuté sur la durée habituelle. L'Allemagne a connu la baisse la plus importante de la durée conventionnelle d'un temps plein depuis le milieu des années quatre-vingt (-0.4% en moyenne par an entre 1983 et 1998), mais très imparfaitement répercuté sur la durée habituelle, surtout à la fin des années quatre-vingt dix (-0.1% en moyenne par an entre 1983 et 1998). Il n'est pas exclu que la divergence soit due à des problèmes de rupture dans l'enquête³⁸, mais elle peut aussi être imputable aux effets des accords de réduction et de modulation du temps de travail. En premier lieu, la mise en œuvre effective depuis le milieu des années quatre-vingt dix des accords de modulation s'est peut-être soldée par une difficulté plus grande des personnes à déclarer un horaire habituel, alors même que l'EFT allemande ne prévoit pas de non réponse à la question sur la durée habituelle. Or l'augmentation de la durée du temps plein résulte de l'augmentation du pourcentage de personnes déclarant 40 heures. Il n'est donc pas exclu que certaines personnes dont les horaires sont irréguliers, déclarent par défaut une durée de 40 heures. En second lieu, la mise en œuvre accrue des accords de modulation depuis le milieu des années quatre-vingt dix a pu amoindrir la référence à la durée conventionnelle. Jusqu'en 1996, la durée conventionnelle majorée des heures supplémentaires (rémunérées ou non) des ouvriers à temps plein dans l'industrie manufacturière ne s'écarte jamais beaucoup de la durée rémunérée des mêmes catégories de salariés, sauf en période de chômage partiel. En revanche, depuis 1996, la durée hebdomadaire rémunérée dépasse la durée conventionnelle majorée de 0,5 heures, et l'écart persiste.

Qu'elle résulte d'une difficulté croissante à cerner un horaire hebdomadaire habituel, d'une sous-estimation croissante des heures supplémentaires non rémunérées ou d'une surestimation croissante des heures travaillées, la divergence dans le temps des différentes mesures de durée hebdomadaire peut néanmoins conduire à réviser dans certains cas dans une ampleur non négligeable le rythme de croissance de la durée habituelle annuelle des salariés à temps plein depuis le début des années quatre-vingt, au moins

rémunérées de l'EFT britannique, compte tenu de la relative similitude des répartitions par CSP.

³⁸ La hausse de la durée hebdomadaire en 1996 est peut-être due en partie à la modification du questionnaire de l'EFT. Une nouvelle question a en effet été introduite pour mieux capter les personnes absentes lors de la semaine de référence. La divergence ne paraît en revanche pas attribuable à la définition du temps partiel, d'autant que l'EFT tend à incorporer des durées de plus en plus faibles dans le temps plein depuis 1996.

en Allemagne et au Royaume-Uni. Elle a en revanche moins d'impact sur les tendances longues de la durée du travail des salariés à temps plein, qui mettent en valeur la particularité des profils nationaux.

4.4.2 EVOLUTION DE LA DUREE HABITUELLE ANNUELLE DES SALARIES A TEMPS PLEIN SUR TRENTE ANS : L'EXCEPTION AMERICAINE

Des huit pays analysés ici, les Etats-Unis sont le seul où la durée annuelle normale d'un temps plein ne s'est pas réduite entre le début des années soixante-dix et la fin des années quatre-vingt dix (Tableau 14, Tableau 15 et Graphique 13, encadré 3). Cette évolution résulte d'une part d'une baisse du temps de travail d'une ampleur très limitée dans les années soixante-dix, mais aussi d'une remontée de la durée du travail engagée après la récession du début des années quatre-vingt, imputable à l'augmentation de la fréquence d'horaires très élevés. Toutes les branches et toutes les catégories socio-professionnelles ont été touchées par ce mouvement. Dans les années quatre-vingt dix, la remontée de la durée annuelle habituelle des salariés à temps plein serait essentiellement imputable à la réduction du nombre effectif de jours de congés.

Le Royaume-Uni a en commun avec le Japon d'être le pays où la durée annuelle du travail à temps plein a le moins reculé sur les trente dernières années, à un rythme annuel de 0,2%. La durée contractuelle était déjà très basse au Royaume-Uni dans les années soixante-dix et n'a quasiment pas bougé depuis. Dans les années soixante dix, la réduction du temps de travail est passée essentiellement par la réduction du volume d'heures supplémentaires rémunérées. Dans les années quatre-vingt, l'augmentation de la part des cadres dans l'emploi s'est traduite par une forte progression des heures supplémentaires non rémunérées. Mais l'augmentation de la durée habituelle hebdomadaire a en partie été compensée par la généralisation de la cinquième semaine de congés payés. Le Japon est le seul des huit pays où la sortie de la récession de 1975 s'est soldée par une forte remontée de la durée annuelle habituelle du travail salarié à temps plein. La réduction entamée dans les années quatre-vingt a été obtenue sous l'impulsion de la réforme du Code du Travail de 1987, qui a entraîné une forte réduction du nombre de jours travaillés dans l'année.

L'Allemagne, la France, l'Italie et les Pays-Bas³⁹ ont connu entre le début des années soixante-dix et la fin des années quatre-vingt dix une réduction de durée du travail salarié à temps plein quasiment équivalente, de l'ordre de 0,5 à 0,6% en moyenne par an, avec une cassure entre les années soixante dix et les deux dernières décennies. Les modalités sont cependant assez divergentes.

En Italie, le début des années soixante-dix a été caractérisé par une forte réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle, pour l'essentiel obtenue par l'introduction de la semaine de cinq jours en 1973. Dans les quatre pays, la norme de 40 heures a été atteinte sur un plan légal ou conventionnel au milieu des années soixante-dix et est restée quasiment inchangée pendant la décennie, sauf en Italie. La majeure partie des branches industrielles avaient en effet négocié dès le milieu des années soixante-dix une durée hebdomadaire de 40 heures, restée quasiment inchangée jusqu'en 1987. La baisse de la durée hebdomadaire du travail en Italie constatée de 1973 à 1987 est intégralement imputable à la réduction du temps de travail dans les services, et tout particulièrement dans les services non marchands.

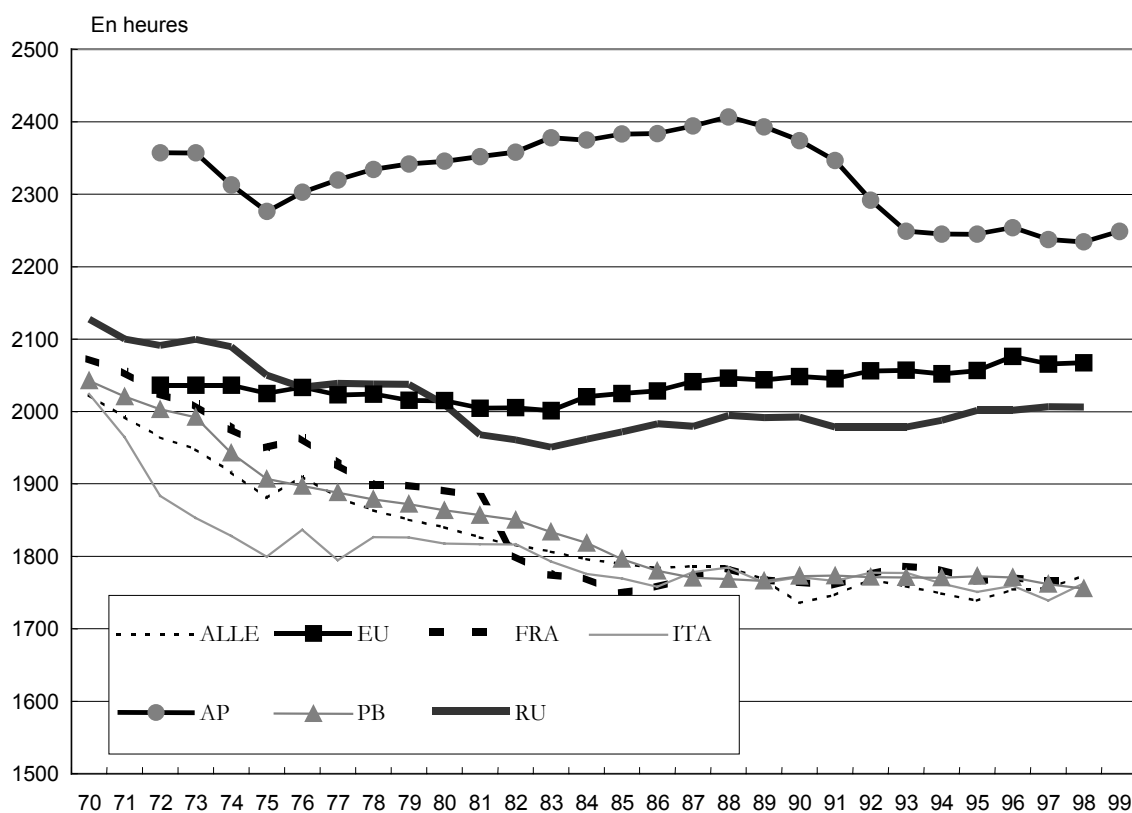
En Allemagne, les employeurs et les syndicats se sont entendus après 1975 pour ne pas réduire la durée du travail en deçà de 40 heures et les syndicats ont milité pour l'avancement de l'âge de départ en retraite et l'augmentation des congés. De 1975 au début des années quatre-vingt, la réduction du temps de travail à temps plein est passée par une augmentation des congés aux Pays-Bas et en Allemagne, ainsi que par une réduction des heures supplémentaires en Allemagne et en France. Il a fallu ainsi une décennie à l'Allemagne pour résorber le pic d'heures hebdomadaires supplémentaires observé en 1970, au moment de la généralisation de la semaine de cinq jours. En Italie, l'après premier choc pétrolier a été caractérisé par une remontée du nombre de jours potentiels, qui explique la faible répercussion de la baisse de la durée hebdomadaire des services non marchands sur la durée annuelle dans les années suivantes.

³⁹ Sur la base de la durée rémunérée, la seule qui peut être utilisée dans ce pays.

Une nouvelle vague de réduction de la durée du travail s'est enclenchée dans les années quatre-vingt. Elle a été concentrée sur l'année 1982 en France, a été consécutive à la grève de 1984 dans la métallurgie en Allemagne, plus tardive et modérée en Italie (1987). En Italie, elle a concerné cette fois l'ensemble des branches. Aux Pays-Bas, elle est essentiellement passée dans le milieu des années quatre-vingt par l'octroi de jours de RTT consécutifs aux accords de Wassenaar, ce qui explique notamment la faible diminution de la durée hebdomadaire (-0.1% sur la base de l'enquête établissement entre 1983 et 1993) par rapport à la durée annuelle (-0.4% entre 1983 et 1993). L'augmentation des heures supplémentaires consécutive à la RTT est restée modérée.

Enfin, dans les années quatre-vingt dix, autant aux Pays-Bas qu'en Allemagne, la répercussion effective des accords de RTT a été faible, en partie en raison d'une réduction du nombre de jours de RTT aux Pays-Bas, via la divergence accrue entre la durée habituelle et la durée conventionnelle en Allemagne.

Graphique 13: durée habituelle des salariés à temps plein



Sources : voir encadré 3

Tableau 14: Evolution de la durée annuelle d'un temps plein (corrigée des congés et jours fériés et majorée des heures supplémentaires pour les enquêtes établissements)

	Taux de croissance annuel moyen	Etats-Unis	Japon	Allemagne (ouest puis réunifiée ²)		France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
EFT rétropolées									
1	1970 ¹ /1998	+0.1	-0.2	-0.5		-0.6	-0.5	-	-0.2
2	1970 ¹ /1975	-0.2	-1.2	-1.5		-1.2	-2.3	-	-0.8
3	1975/1983	-0.2	0.6	-0.6		-1.3	-0.1	-	-0.7
4	1983/1993	0.3	-0.6	-0.3		0	-0.1	-	0.1
5	1993/1998	+0.1	-0.2	0.2		-0.2 ³	-0.2 ³	-	0.3
Sources établissements/conventionnelles									
	Taux de croissance annuel moyen	Etats-Unis	Japon	All. Ouest puis réunif. ²	All. Ouest	France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
6	1970 ¹ /1998	-	-	-0.6	-0.6	-0.6	-0.5	-0.5	-0.3
7	1970 ¹ /1975	-	-	-1.5	-1.5	-1.2	-2.3	-1.3	-0.8
8	1975/1983	-	-	-0.6	-0.6	-1.3	-0.1	-0.5	-0.7
9	1983/1993	-	-	-0.4	-0.6	0	-0.2	-0.4	-0.2
10	1993/1998	-	-	-0.3	-0.1	-0.2 ³	-0.2 ³	-0.2	0.2

1 : 1972 pour les Etats-Unis et le Japon.

2 : Ouest avant 1991, réunifiée après.

3 : la baisse est uniquement imputable au positionnement des jours fériés.

Tableau 15 : Evolution de la durée hebdomadaire et des jours de travail potentiels

	Taux de croissance annuel moyen	Etats-Unis	Japon	Allemagne (ouest puis réunifiée ²)		France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
Durée hebdomadaire ³ (EFT rétropolées)									
1	1970 ¹ /1998	0	0.3	-0.4		-0.5	-0.2	-	-0.1
2	1970 ¹ /1975	-0.2	-1	-1.1		-1.2	-0.1	-	-0.6
3	1975/1983	-0.2	1	-0.4		-1	-0.5	-	-0.4
4	1983/1993	0.2	0.2	-0.3		0	-0.3	-	0.3
5	1993/1998	0	0.3	0.2		0	0	-	0.3
Durée hebdomadaire ³ (Sources établissements/conventionnelles)									
	Taux de croissance annuel moyen	Etats-Unis	Japon	All. Ouest puis réunif. ²	All. Ouest	France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
6	1970 ¹ /1998	-	-	-0.5	-0.5	-0.5	-0.2	-	-0.2
7	1970 ¹ /1975	-	-	-1.1	-1.1	-1.2	-0.1	-	-0.6
8	1975/1983	-	-	-0.4	-0.4	-1	-0.5	-	-0.4
9	1983/1993	-	-	-0.5	-0.6	0	-0.2	-0.1	0
10	1993/1998	-	-	-0.2	-0.2	0	0	-0.3	0.2
Jours de travail dans l'année									
	Taux de croissance annuel moyen	Etats-Unis	Japon	All. Ouest puis réunif. ²	All. Ouest	France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
11	1970 ¹ /1998	0.1	-0.5	-0.1	-0.1	-0.1	-0.3	-	-0.1
12	1970 ¹ /1975	0	-0.2	-0.4	-0.4	0	-2.2	-	-0.2
13	1975/1983	0	-0.3	-0.2	-0.2	-0.3	0.4	-	-0.3
14	1983/1993	0.2	-0.7	0	0	0	0.1	-0.3	-0.1
15	1993/1998	0.1	-0.4	0	0	-0.2 ⁴	-0.2 ⁴	0.1	0

1 : 1972 pour les Etats-Unis et le Japon.

2 : Ouest avant 1991, réunifiée après.

3 : Journalière au Japon, en Italie et en Allemagne pour tenir compte de la réduction du nombre de jours ouvrés dans la semaine.

4 : la baisse est uniquement imputable au positionnement des jours fériés.

Encadré 3 : La reconstitution de séries longues de durée habituelle annuelle des salariés à temps plein

En l'absence de séries de durée habituelle avant le début des années quatre-vingt, il n'est pas possible de construire sur longue période des séries de durée du travail basées uniquement sur les EFT, à l'exception des Etats-Unis. Il est cependant possible de reconstituer des séries s'approchant d'une durée habituelle pour les antérieures sur la base des enquêtes nationales, ce qui n'a été fait ici que pour la France, en suivant une méthode similaire à celle adoptée par l'INSEE. Dans le cas du Japon, la durée utilisée ici est la durée effective des salariés qui ont travaillé à temps plein au cours de la semaine de référence (EFT). Si le niveau de la durée du travail est surestimé par rapport à une durée habituelle, son évolution devrait être assez proche, c'est du moins ce que l'on observe aux Etats-Unis sur des concepts identiques. Ailleurs, les séries ont donc été rétropolées sur la base des enquêtes établissement ou des sources conventionnelles. La stabilité de l'écart entre sources établissements et les séries de durée hebdomadaire effective de l'EFT communautaire des années soixante-dix, que l'on constate en Italie, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, laisse penser qu'il n'en résulte qu'un biais limité pour ce qui est des évolutions. Les durées hebdomadaires conventionnelles ou normales ont été majorées le cas échéant des heures supplémentaires, pour tenir compte du fait que la durée habituelle intègre les heures supplémentaires habituelles.

4.5 LE TEMPS PARTIEL

Dans de nombreux pays, une part croissante de la baisse de la durée du travail de l'ensemble des salariés est depuis le début des années quatre-vingt ans imputable à la réduction individuelle de la durée du travail. Les caractéristiques de l'emploi à temps partiel diffèrent largement d'un pays à l'autre, notamment en raison de la multiplicité et de la complexité des facteurs en jeu (partage du travail entre sexes, incitations fiscales, statut juridique de ce type de contrat, insertion des étudiants dans la vie active)⁴⁰. S'il est évident que la seule comparaison de l'incidence moyenne du temps partiel évaluée dans le cadre de la construction d'un indicateur synthétique de durée du travail est incapable de rendre compte de cette diversité, l'importance que ce type de contrat a prise s'est traduite par un besoin croissant de statistiques internationales. Pour autant, son évaluation est rendue difficile par la coexistence de définitions et de sources multiples.

4.5.1 LA DIVERSITE DES DEFINITIONS DU TEMPS PARTIEL

L'hétérogénéité des définitions nationales du temps partiel (pour une présentation détaillée, voir l'Annexe 10) est pour une part due à l'adoption tardive de recommandations internationales sur ce type de contrats. La convention C175 du Bureau International du Travail date de 1994, la Directive Européenne de 1997. Aux termes de celle-ci, le temps partiel se définit comme « un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ». Si l'Allemagne, l'Italie et les Etats-Unis ont depuis longtemps des définitions nationales cohérentes à ces recommandations internationales, ce n'est le cas que depuis janvier 2000 en France. Ailleurs, le temps partiel est défini sur la base d'un seuil d'heures (de 30 heures au Royaume-Uni), en référence à un certain pourcentage de la durée du travail des salariés à temps plein (moins de 77% en Espagne depuis 1994, 80% en France avant 2000), voire comme un contrat de travail atypique parmi d'autres plutôt qu'en seule opposition au travail salarié à temps plein. Les Pays-Bas distinguent ainsi le temps partiel régulier des contrats flexibles. Au Japon, le travail à temps partiel peut se référer dans certaines enquêtes à des emplois non réguliers, qui sont peu rémunérés, ne donnent pas droit aux mêmes avantages que les salariés réguliers, mais dont la durée du travail n'est pas systématiquement inférieure à celle des salariés réguliers (voir supra).

Pour s'émanciper de la disparité des définitions nationales de temps partiel, un deuxième type de définition repose sur l'utilisation d'un seuil d'heures commun à tous les pays (Van Bastelaer, Lemaître et Marianna, 1997) Cette méthode est facile à mettre en œuvre sur la base des EFT, mais présente trois inconvénients. Elle est tout d'abord sensible au seuil choisi. La répartition des durées hebdomadaires montre des pics autour de certaines valeurs particulières et spécifiques à chaque pays. Aussi, la variation ne serait-ce que d'une heure du seuil retenu peut impliquer des modifications importantes du taux de temps partiel si l'on est proche de ces pics de déclaration. Elle conduit ensuite à gommer complètement les particularités institutionnelles et notamment le fait que dans de nombreux pays, les droits des salariés à temps partiel étaient ou sont encore différents de ceux des salariés à temps plein. Sur longue période, l'enjeu de la mesure du temps partiel dans une optique de comparaison internationale est aussi de distinguer entre, d'un côté, l'évaluation de la réduction collective du temps de travail et, de l'autre, l'ampleur prise par les facteurs individuels de réduction du temps de travail. Le choix d'un seuil d'heures commun équivaut dans un certain sens à considérer que le temps de travail se définit de manière objective et universelle et est de ce fait rarement retenu dans les comparaisons internationales de durée du travail. Enfin, l'utilisation d'un seuil d'heures est délicate pour certaines professions dont la durée effective du travail est difficile à cerner au moyen des EFT. En Italie, par exemple, le choix d'un seuil de 30 heures conduit à doubler le taux de temps partiel en 1998 (14,8% contre 8,1%). Cela résulte essentiellement du fait que la durée habituelle déclarée des salariés à temps plein est très faible dans les services administrés, en particulier chez les enseignants.

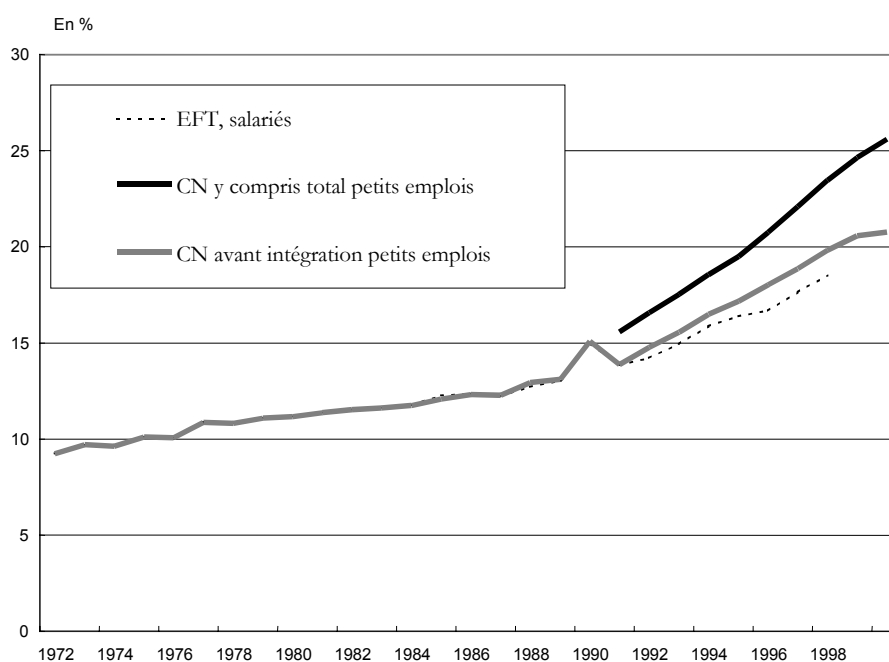
⁴⁰ Pour une analyse récente des caractéristiques du travail à temps partiel, voir Evans, Lippoldt et Marianna 2000.

4.5.2 QUELQUES EXEMPLES DE BIAIS ENTRE SOURCES POUR LA MESURE DU TEMPS PARTIEL

L'évaluation de l'impact du temps partiel nécessite de disposer à la fois de la répartition des effectifs salariés entre types de contrats et de la durée relative d'un temps partiel par rapport à un temps plein. Dans la plupart des pays, une source administrative ou une enquête établissements fournit, à côté des EFT, des statistiques d'emploi salarié par type de contrat. Il est cependant rare que ces séries soient disponibles sur longue période, elles ne couvrent jamais l'intégralité du champ des salariés et portent sur les emplois et non les personnes employées. Comme certains pays mesurent la part du temps partiel dans le cadre de la Comptabilité nationale avec ces sources (Annexe 6), complétées pour le champ non couvert par les EFT, il n'est pas inutile d'évaluer dans ce cas le biais qui peut en résulter. Par ailleurs, la mesure du temps partiel dans les EFT dépend dans la plupart des pays de la déclaration des interviewés sur leur activité principale. Cela peut générer également certains biais, en particulier pour les personnes qui exercent une seconde activité.

En Allemagne, le taux de temps partiel utilisé dans le cadre de la comptabilité nationale est depuis le passage au SEC95 essentiellement tiré des statistiques administratives d'emplois assujettis aux cotisations sociales, et ne couvrait pas les emplois de moins de 15 heures avant avril 1999. Il était auparavant basé sur l'EFT, qui captait mal ces emplois marginaux avant 1990. Il en résulte essentiellement deux conséquences. Le taux de temps partiel était sous-estimé aussi bien dans la comptabilité nationale que dans l'EFT avant la refonte du questionnaire de 1990. En 1990, cette sous-estimation était de l'ordre de 3 points. En revanche, les révisions apportées à la comptabilité nationale en septembre 2000, visant à intégrer ces emplois marginaux dans les données relatives à l'Allemagne réunifiée conduisent à majorer le taux de temps partiel de près de 5 points par rapport à l'EFT (Graphique 14).

Graphique 14 : Part du temps partiel, comparaison de source en Allemagne de l'Ouest



Sources : EFT Communautaire, LAB.

Aux Pays-Bas, l'enquête annuelle sur les gains (ASEE) couvre un champ large (tous établissements, toutes tailles, contrats à temps plein, à temps partiel et flexibles), mais tous les salariés ne sont pas couverts par l'enquête. C'est le cas par exemple des emplois domestiques, de nombreux petits emplois non couverts par l'assurance maladie. Il est possible d'obtenir des informations sur l'impact qu'ont les salariés non couverts par l'ASEE sur l'estimation de la durée du travail en se basant sur la méthodologie développée dans le cadre de la Comptabilité du marché du travail (Statistics Netherlands 1999). Comme ils ont en général une durée (annuelle) du travail inférieure à celle des autres salariés, l'impact est quasiment nul

pour les temps plein, il réduit en revanche la durée des emplois partiels et flexibles⁴¹ (confondus) de près de 11%.

Dans les pays où la fréquence des doubles emplois est élevée, le cumul de deux emplois salariés peut conduire à un taux de temps partiel plus élevé dans les sources établissements par rapport aux EFT, qui ne prennent en compte que l'emploi principal. Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas les écarts entre le taux de temps partiel mesurés sur les emplois et le taux de temps partiel mesuré sur l'emploi principal dans les sources administratives sont de l'ordre de 2 à 4 points, à peu près cohérents avec la part des doubles emplois. En France, l'écart entre l'enquête établissement ACEMO et l'EFT mesuré sur un champ identique est de l'ordre de 2.6 points et serait également imputable aux doubles emplois.

4.5.3 LA COMPARAISON DE LA PART DU TEMPS PARTIEL SUR LA BASE DESEFT

Sur la base des définitions retenues dans les EFT⁴², le Royaume-Uni, mais surtout les Pays-Bas, se distinguent par une proportion élevée de salariés à temps partiel, l'Espagne et l'Italie par une très faible fréquence du temps partiel (Graphique 15). Dans les autres pays, la fréquence du temps partiel est assez proche en 1998, mais sur la base de dynamiques antérieures assez différentes.

Si l'essentiel des créations nettes d'emploi sont imputables au temps partiel en France et aux Pays-Bas entre 1973 et 1983 (Tableau 16), la montée en régime des emplois à temps partiel a même été de pair avec un recul assez marqué des emplois à temps complet en Allemagne et au Royaume-Uni. En revanche, la contribution du temps partiel à la croissance de l'emploi entre 1973 et 1998 a été plus faible en Italie (56%), au Japon (58%), et surtout aux Etats-Unis (17.5%).

Au début des années soixante-dix, la part des emplois à temps partiel était assez proche et déjà relativement élevée aux Pays-Bas, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni. De ces trois pays, les Etats-Unis sont le seul où elle est ensuite restée relativement stable et a même régressé dans les années quatre vingt dix, l'essentiel des créations d'emploi ayant porté depuis lors sur des temps plein. La part du temps partiel a connu en revanche une progression régulière et ininterrompue au cours des trente dernières années au Royaume-Uni, mais surtout aux Pays-Bas. Au début des années soixante-dix, près de 40% des emplois à temps partiels étaient occupés par des hommes aux Pays-Bas, mais plus des quatre cinquièmes de leur progression est ensuite imputable à l'entrée sur le marché du travail des femmes, dont l'insertion professionnelle était défavorisée par un certain nombre de dispositions législatives ou fiscales jusqu'au milieu des années soixante-dix (Visser et Hemerijk 1997, Wierinck 1998). Les emplois de courte durée, d'une durée inférieure à 12 heures, représentent à la fin des années quatre-vingt dix 12% de l'emploi salarié total et sont dans une proportion importante le fait d'étudiants (CSERC 1998).

La montée en régime du temps partiel a été plus tardive ailleurs. Elle s'est enclenchée dès les années quatre-vingt en France, entre autres raisons du fait des travaux d'utilité collective (TUC), puis des contrats emploi-solidarité (CES), mais la part du temps partiel était assez faible au début des années soixante-dix en comparaison de l'Allemagne. Enfin, dans tous les pays à l'exception des Etats-Unis et du Royaume-Uni, les années quatre-vingt dix ont été caractérisées par une forte progression des emplois à temps partiel.

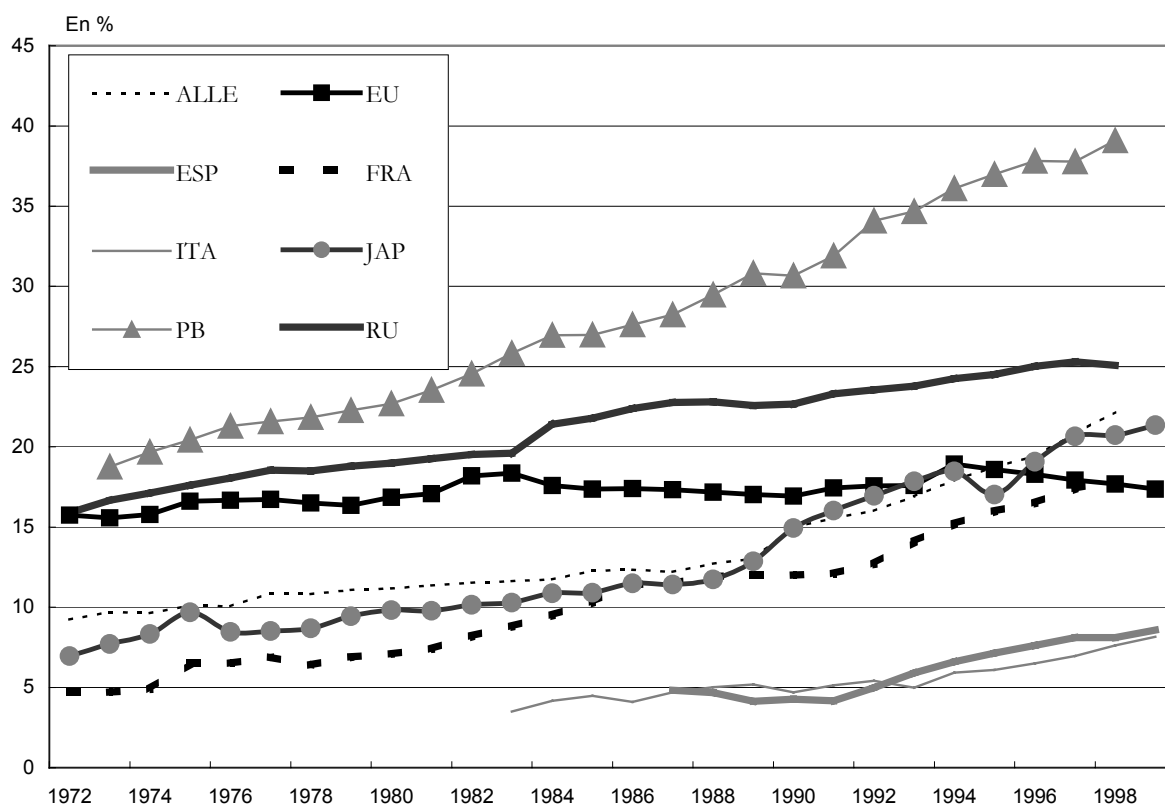
Au Japon, il y a cependant de fortes chances qu'à la fois le niveau et la progression du temps partiel soient surestimés. Le temps partiel se définit en effet dans l'EFT comme un emploi (régulier ou non) d'une durée effective (tous emplois confondus) de moins de 35 heures. Or de nombreuses personnes travaillent moins de 35 heures pour des raisons passagères et sont susceptibles d'avoir une durée habituelle plus élevée. En 1997, sur les 20,7% de salariés classés à temps partiel sur le critère du seuil de 35 heures effectives, seuls la moitié déclaraient travailler normalement moins de 35 heures. Près de 16% des salariés déclaraient travailler moins de 35 heures pour des raisons économiques, près de 14% pour des raisons familiales (Sakashita, 2000). En adoptant une définition cohérente avec celle des autres EFT, le taux de

⁴¹ La distinction de trois types de contrats (emploi permanent temps plein, emploi permanent temps partiel, emploi flexible) faite dans l'enquête ne permet par ailleurs pas d'identifier séparément les temps partiels et les temps plein, mais l'essentiel des contrats flexibles peuvent être assimilés à des temps partiels.

⁴² En corrigeant l'EFT de l'occurrence des emplois de courte durée en Allemagne.

temps partiel serait ainsi divisé par deux en 1997⁴³. Il n'est ainsi pas exclu que la progression du temps partiel dans les années quatre-vingt dix reportée par l'EFT soit pour partie imputable à l'impact de l'atonie prolongée de l'économie japonaise et de ce fait probablement surestimée : selon les données de l'EFT, le temps partiel aurait contribué pour près de 70% à la croissance de l'emploi entre 1990 et 1997. En se basant sur d'autres sources, la contribution des emplois à temps partiel (enquête établissement MLS) ou des emplois non réguliers, en majorité de faible durée du travail, (enquête quinquennale Employment Status Survey) serait sur la même période respectivement comprise entre 40 et 55%.

Graphique 15 : part du temps partiel dans l'emploi salarié dans les enquêtes Forces de Travail



Sources : voir encadré 4.

⁴³ Aux Etats-Unis, une mesure du taux de temps partiel sur des critères équivalents à ceux de l'EFT du Japon conduit à surestimer d'un tiers les effectifs à temps partiel par rapport à une mesure basée sur la durée habituelle.

Tableau 16: Evolution de l'emploi salarié et contribution du temps plein et du temps partiel ¹

Taux de croissance sur l'ensemble de la période	Etats-Unis	Japon*	Allemagne**	France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
1973/1998							
(1) Total salariés	56	48.5	8.7	16.9	11.2	37.2	1.1
(1) = (2) + (3)							
(2) Temps partiel	9.8	23.1	14.4	16.2	6.3	34.9	8.7
(3) Temps plein	46.2	25.4	-5.7	0.7	4.8	2.3	-7.6
1973/1998							
(1) Total salariés	15.5	16.4	0.3	6.5	3.8	3.7	-7.1
(1) = (2) + (3)							
(2) Temps partiel	6.1	4.3	2	4.7	1.5	8	1.5
(3) Temps plein	9.4	12.1	-1.7	1.8	2.3	-4.3	-8.6
1983/1993***							
(1) Total salariés	20.3	23.6	9.7	5.8	6.5	19.7	2.2
(1) = (2) + (3)							
(2) Temps partiel	3.2	11.8	4.8	6.1	1.8	15.7	4.7
(3) Temps plein	17.1	11.8	4.9	-0.3	4.7	4	-2.5
1993***/1998							
(1) Total salariés	12.3	3.2	-3.8	3.8	0.6	10.5	6.5
(1) = (2) + (3)							
(2) Temps partiel	0	3.5	5.8	4.4	2.7	8.5	2.9
(3) Temps plein	12.3	-0.3	-9.6	-0.6	-2.1	2	3.6

1 : Les séries sont exprimées en personnes (et non en postes de travail).

**: Taux de temps partiel sur la base de l'EFT*

*** : Allemagne de l'ouest avant 1991, réunifiée après. Les séries ont été chaînées.*

**** : 1991 pour l'Allemagne.*

Sources : Voir encadré 4.

Encadré 4 : La reconstitution de séries d'effectifs à temps partiel

A partir des années quatre-vingt, la correction du temps partiel repose principalement sur l'utilisation des EFT, à l'exception de l'Allemagne, en raison de la sous-estimation du temps partiel dans l'EFT. Dans la plupart des pays, il est en théorie possible à la fois de reconstituer sur plus longue période des séries d'effectifs salariés à temps plein et à temps partiel sur la base de l'emploi principal sur la base des EFT.

Aux Etats-Unis, la principale rupture à gérer est celle de 1994⁴⁴. Le problème est cependant limité, puisque le BLS a reconstitué des séries longues sur la base de l'ancien questionnaire. En pratique, seules les personnes travaillant habituellement moins de 35 heures (tous emplois confondus) et ayant travaillé plus de 35 heures au cours de la semaine de référence n'ont pu être reclassées à temps partiel sur la base de la durée habituelle et le saut de 1994 est minime. Pour établir une base de comparaison proche de celle des pays européens, il est également possible de construire des séries sur l'emploi principal.

Dans les pays européens, les ruptures sont en règle générale plus nombreuses et les séries antérieures à 1983 n'ont été reconstituées que pour la France et l'Allemagne. En Allemagne, l'autodétermination des personnes interrogées a été introduite en 1984. De 1972 à 1983, sont classés à temps partiel ceux qui ont une durée normale inférieure à un temps plein. Avant 1971, le questionnaire permet d'identifier ceux qui travaillent moins de 42 heures pour cause de temps partiel. En France, les séries proviennent de l'INSEE. De 1975 à 1982, sont classés à temps partiel les personnes qui ont travaillé moins de 30 heures la semaine de référence, à l'exclusion des personnes en chômage partiel⁴⁵. La rupture de 1975 s'explique notamment par le passage du concept d'emploi au sens du recensement à celle au sens du BIT (de 1954). Au Royaume-Uni, et aux Pays-Bas, où les ruptures des enquêtes sont importantes, la rétopolation a été faite pour l'instant sur la base des informations disponibles d'une part sur les doubles emplois

⁴⁴ Voir la description de l'EFT CPS en première partie.

⁴⁵ Une mesure sur l'auto-déclaration est également possible depuis 1975. Le taux de temps partiel est très proche de celui de l'INSEE.

dans l'EFT communautaire des années soixante-dix, d'autre part sur le taux de temps partiel mesuré par l'enquête établissements NES au Royaume-Uni et publié dans le cadre de la Comptabilité du Marché du Travail aux Pays-Bas.

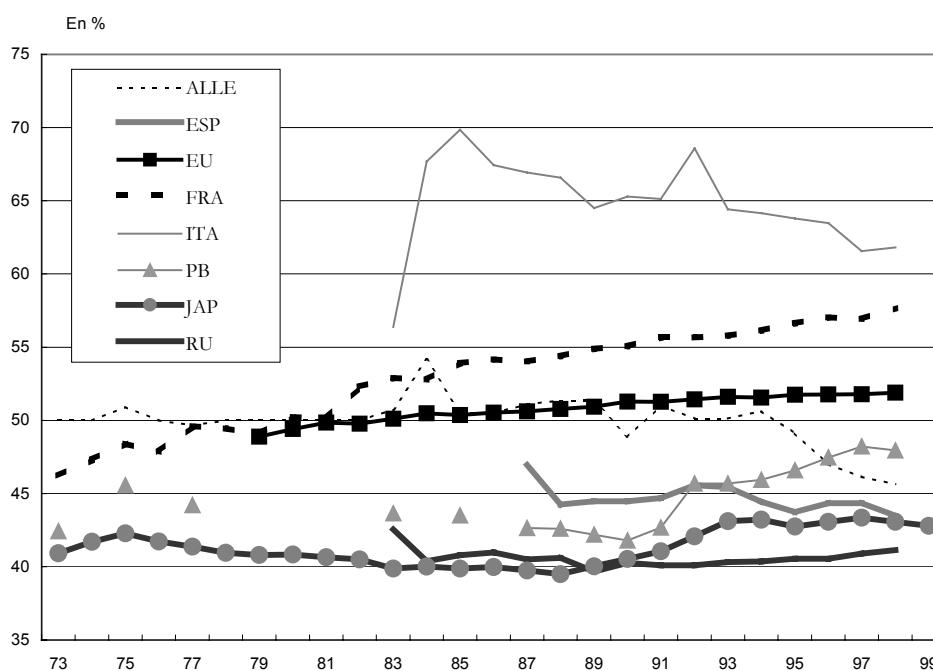
Enfin, la durée relative d'un temps partiel utilisée dans les calculs de contribution du temps partiel du tableau provient des EFT à l'exception des Pays-Bas (Comptabilité du Marché du Travail) et a été lissée.

4.5.4 LA DUREE RELATIVE D'UN TEMPS PARTIEL PAR RAPPORT A UN TEMPS PLEIN

L'utilisation des définitions nationales retenues dans les EFT plutôt que d'un seuil d'heure commun a un impact sur la durée relative du temps partiel par rapport au temps plein, mais elle paraît préférable car une certaine cohérence existe entre les définitions administratives et les groupes d'heures travaillés dans les EFT.

Sur la base des EFT, la durée relative d'un temps partiel s'étale entre 40% à plus de 60% de celle d'un temps plein (Graphique 16). Certains pays combinent des durées habituelles des temps pleins élevées et des durées habituelles des temps partiels faibles. C'est le cas du Royaume-Uni, où se côtoient des temps pleins d'une durée très élevée et des emplois marginaux de courte durée, ainsi que, dans une certaine mesure, de l'Espagne et du Japon. En Italie, les temps pleins ont une durée faible et les temps partiels très courts y sont peu fréquents, si bien que les temps partiels ont une durée en moyenne inférieure de moins de 40% à celle des salariés à temps plein. Aux Pays-Bas, la durée relative d'un temps partiel par rapport à un temps plein est sous-estimée sur la base de la durée hebdomadaire contractuelle. Une fois corrigée des congés et des jours fériés, l'écart est plus faible, car les temps partiels ont tendance à prendre relativement moins de congés que les salariés à temps plein (sur une base équivalente). En France, la durée hebdomadaire des salariés à temps partiel est élevée en raison d'une proportion assez forte de temps partiels relativement longs (31 à 35 heures). Les Etats-Unis sont le seul pays qui combine durée élevée du temps plein et durée élevée du temps partiel. Enfin, le développement des emplois de courte durée en Allemagne s'est traduit par une forte baisse de la durée du temps partiel en Allemagne dans les années quatre-vingt-dix.

Graphique 16: durée habituelle d'un temps partiel par rapport à un temps plein



Sources : EFT communautaire, LFS (Japon), CPS (Etats-Unis), IAB (pour les emplois de courte durée en Allemagne), Comptabilité du Marché du Travail (Pays-Bas).

4.5.5 DUREES HABITUELLES ANNUELLES COMPARES AVEC PRISE EN COMPTE DU TEMPS PARTIEL

A la fin des années quatre-vingt dix, l'inégale diffusion du temps partiel, mais aussi l'hétérogénéité des formes d'emplois qu'il recouvre, a deux principales conséquences sur les comparaisons de durée du travail. La prise en compte du temps partiel dans le calcul de l'indicateur de durée annuelle du travail tend à rapprocher la durée du travail des Etats-Unis et du Royaume-Uni de celle de certains pays européens, mais elle se solde aussi par une dispersion dans l'ensemble beaucoup plus forte des niveaux de durée du travail (Tableau 17).

Si les Etats-Unis continuent d'avoir une durée du travail supérieure à celles des pays européens, l'écart est en effet désormais plus resserré par rapport à l'Espagne, où l'impact du temps partiel est très faible. Le Royaume-Uni et l'Italie, assez polaires pour la durée d'un temps plein, la part du temps partiel et la fréquence des emplois de courte durée, ont des durées habituelles tous contrats confondus finalement assez proches. La France se situe dans une position intermédiaire. La part du temps partiel a certes progressé dans les années quatre-vingt-dix, mais elle reste inférieure à ce que l'on observe en Allemagne. Mais surtout, la durée des emplois à temps partiel est restée en moyenne stable, alors qu'elle a reculé de plus de deux heures hebdomadaires en Allemagne. Enfin, même majorée des heures supplémentaires non rémunérées, la durée du travail est considérablement réduite aux Pays-Bas après prise en compte du temps partiel.

Entre le début des années soixante-dix et la fin des années quatre-vingt dix (Tableau 18), les Etats-Unis sont le seul pays où les emplois à temps partiel n'ont pas contribué à réduire la durée habituelle annuelle du travail des salariés. Cela tient d'une part à ce que les salariés à temps partiels tendent, tout comme les salariés à temps plein, à travailler un nombre d'heures plus élevé depuis le début des années quatre-vingt, mais aussi au recul de la part des emplois à temps partiel dans les années quatre-vingt dix. Ailleurs, la réduction individuelle de la durée du travail est devenue à partir du début des années quatre-vingt, et tout particulièrement dans les années quatre-vingt dix, le principal facteur de réduction de la durée du travail⁴⁶. La contribution du temps partiel est la plus forte aux Pays-Bas, où le taux de temps partiel a progressé de 20 points entre 1970 et 1998, ainsi qu'au Royaume-Uni et au Japon⁴⁷. Au Royaume-Uni, elle reflète avant tout une dualité croissante des durées individuelles du travail depuis le milieu des années quatre-vingt, l'augmentation de la part des emplois à temps partiel d'une faible durée du travail, étant allée de pair avec celle des emplois à temps plein d'une durée du travail très élevée. A une échelle certes beaucoup plus réduite, cette dualité se retrouve aussi en Allemagne dans les années quatre-vingt dix avec la montée en régime des emplois de courte durée concomitante à l'augmentation de la durée déclarée par les salariés à temps plein dans l'EFT.

Tableau 17 : Durée habituelle annuelle tous types de contrats (à temps plein et à temps partiel) des salariés en 1998*

	Etats-Unis	Allemagne réunifiée	France	Italie	Espagne	Pays-Bas*	Royaume-Uni
Durée habituelle annuelle	1900	1549	1632	1711	1830	1430	1705
Ecart temps plein/tous types de contrats (en heures/an)	168	224	134	51	85	325	301

* *Durée habituelle emploi principal, à l'exception des Pays-Bas (durée rémunérée par personne sur le cumul des emplois)*

Sources : EFT communautaire, CPS (Etats-Unis), LAB (emplois de courte durée en Allemagne), Comptabilité du Marché du Travail (Pays-Bas), calculs des auteurs.

⁴⁶ En Italie, l'impact du temps partiel se fait surtout sentir à partir du début des années quatre-vingt dix.

Tableau 18 : Evolution de la durée habituelle des salariés (à temps plein et à temps partiel) ¹

	Etats-Unis	Japon	Allemagne*	France	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
1970-1998	0.06	-0.54	-0.8	-0.76	-0.57	-1	-0.41
<i>Dont (a) + (b) + (c)</i>	100	-100	-100	-100	-100	-100	-100
(a) contribution de la durée du temps plein	70	-38	-54	-65	-75	-44	-37
(b) contribution de la durée du temps partiel	35	0	-6	0	-2	0	-3
(c) contribution de la part du temps partiel	-5	-62	-40	-35	-23	-56	-60
1970-1983	-0.3	-0.11	-0.87	-1.35	-0.5	-1.3	-0.85
<i>Dont (a) + (b) + (c)</i>	100	-100	-100	-100	-100	-100	-100
(a) contribution de la durée du temps plein	-50	76	-83	-85	-89	-56	-68
(b) contribution de la durée du temps partiel	3	-4	-3	0	-1	-5	-5
(c) contribution de la part du temps partiel	-53	-172	-14	-15	-10	-39	-27
1983-1993	0.31	-0.97	-0.62	-0.15	-0.14	-0.78	-0.15
<i>Dont (a) + (b) + (c)</i>	100	-100	-100	-100	-100	-100	-100
(a) contribution de la durée du temps plein	66	-53	-43	41	-59	-36	92
(b) contribution de la durée du temps partiel	24	0	-9	21	-3	9	9
(c) contribution de la part du temps partiel	10	-47	-48	-161	-38	-73	-201
1993-1998	0.34	-0.5	-0.62	-0.33	-0.4	-0.67	0.1
<i>Dont (a) + (b) + (c)</i>	100	-100	-100	-100	-100	-100	100
(a) contribution de la durée du temps plein	20	-25	23	-10	-42	-20	260
(b) contribution de la durée du temps partiel	30	-4	-26	+13	-8	+18	32
(c) contribution de la part du temps partiel	50	-71	-97	-103	-50	-98	-192

1 : Pour la décomposition de l'évolution de la durée du travail, voir OCDE 1998. Le terme d'interaction n'est pas présenté ici. Pour les Pays-Bas, la durée est la durée rémunérée par emploi tirée de la Comptabilité du Marché du travail.

** : Allemagne réunifiée après 1991.*

Sources : EFT communautaire, CPS (Etats-Unis), LFS (Japon), LAB (pour les petits boulots en Allemagne), Comptabilité du marché du travail (Pays-Bas), calculs des auteurs. Pour les rétroprojections, voir l'encadré 4,.

⁴⁷ L'interprétation du cas japonais restant délicate.

4.6 LES ABSENCES POUR MALADIE

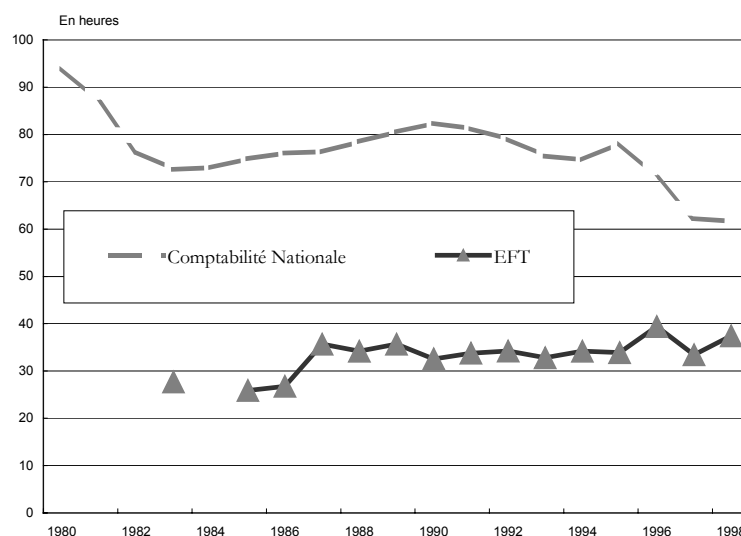
Une fois intégré l'effet du temps partiel et des congés, les absences pour maladie (maladie-maternité-accident du travail) constituent dans la plupart des pays le principal autre motif d'heures non travaillées des salariés mesuré par les EFT. L'Italie dans les années quatre-vingt, avec le régime de chômage partiel de la Cassa Integrazione, l'Allemagne du début de la réunification avec la mise en chômage partiel d'une majorité de salariés de l'ex RDA en 1991, et les Etats-Unis, avec une proportion élevée d'absence pour raisons économiques, font exception. Après l'Italie, la France est le pays européen où les absences pour raisons techniques (chômage partiel, intempéries, grèves) sont les plus élevés.

Les questionnaires ne permettent pas toujours d'identifier séparément les absences pour maladie/accident du travail des congés maternité. Aucune distinction n'est faite entre les deux aux Pays-Bas avant 1987 et en Italie avant 1992. Aux Etats-Unis, les absences pour maternité ne sont pas publiées et les séries ne portent que sur les absences pour maladie et accident du travail.

Trois pays (Pays-Bas, Royaume-Uni, France) se distinguent par une fréquence relativement élevée des absences pour maladie. Aux Pays-Bas, elle est fort probablement imputable au régime d'invalidité, dont les droits ne peuvent être acquis qu'au bout d'un an de congés maladie. Le niveau élevé de la France s'explique en partie par les absences pour cause de maternité. Une fois corrigée de celles-ci, la fréquence des absences pour maladie est assez proche de celle des Etats-Unis, mais reste dans le haut de la fourchette européenne.

Les heures non travaillées pour cause de maladie mesurées par les EFT restent cependant modérées. Elle représentent 3 à 5% de la durée habituelle (tous types de contrats). Une comparaison du volume d'heures perdues tiré des EFT avec celui que fournissent les sources administratives est possible pour la France et l'Allemagne, sur la base respectivement des informations sur les journées perdues pour cause de maladie, maternité et accident du travail (France) et du pourcentage de personnes indemnisées (Allemagne) obtenus auprès des caisses d'assurance maladie. Dans les deux cas, il en ressort que l'EFT sous-estime largement les pertes d'heures (de l'ordre de 60%), mais que les ordres de grandeur relatifs entre pays sont respectés. Il reste que cette sous-estimation ne provient probablement pas de la fréquence de l'enquête mais plus probablement de la nature des sources. Cela signifie que les absences pour maladie risquent également d'être sous-estimées ailleurs, et que seuls les ordres de grandeurs relatifs ont un sens.

Graphique 17 : Heures annuelles non travaillées selon différentes sources en Allemagne pour cause de maladie



Sources : LAB et EFT communautaire.

PARTIE 5 : UNE REEVALUATION DE LA HIERARCHIE DES DUREES DU TRAVAIL SUR LA BASE DES ENQUETES FORCES DE TRAVAIL

L'intégration de l'ensemble des composantes dans l'indicateur synthétique de durée annuelle du travail permet d'effectuer une comparaison internationale des durées du travail reposant sur des concepts et des sources (EFT) aussi proches que possible (voir encadré 5). La démarche progressive adoptée présente l'avantage de permettre une plus grande lisibilité des facteurs explicatifs. La comparaison tient compte de l'ensemble des facteurs. La durée habituelle hebdomadaire tirée des EFT est donc corrigée des congés, des jours fériés, du temps partiel. Elle tient également compte des absences pour maladie, maternité, accident du travail, formation, chômage partiel et grèves telles qu'elles apparaissent dans les EFT. Même si les heures supplémentaires de la semaine de référence ne peuvent être considérées comme représentatives de l'année, elles ont été prises en compte dans la construction de l'indicateur. Enfin, la durée effective a été calculée pour l'emploi principal mais aussi lorsque cela est possible tous emplois confondus, afin de tenir compte de l'impact des activités multiples.

5.1 LES CONSEQUENCES D'UNE MESURE HOMOGENE

Le principal enseignement que l'on peut tirer de cet exercice est qu'après correction des différences de concepts, le choix d'une mesure homogène basée sur une source et une méthode aussi proches que possible a beaucoup plus d'impact sur la comparaison des niveaux que sur les évolutions de durée du travail, à l'exception du Royaume-Uni et des Etats-Unis.

Le Tableau 20 propose une comparaison de différentes estimations de durée annuelle effective⁴⁸ ainsi qu'une évaluation de la productivité horaire macro-économique du travail sur les quinze dernières années. Mesurée uniquement sur la base du volume d'heures des effectifs salariés, elle doit être lue avec réserve. L'objectif est ici avant tout de mettre en avant l'impact de choix méthodologiques différents sur la mesure du volume de travail.

Il ressort globalement que dans les pays où les estimations des comptes nationaux ou celles publiées par le secrétariat de l'OCDE se basent sur l'exploitation d'enquêtes établissements ou sur des sources conventionnelles (Etats-Unis, Japon, France, Allemagne), l'utilisation de l'EFT conduit à relever de plus de 4% le niveau de durée effective. Ce n'est que partiellement le cas pour les Etats-Unis, où la durée estimée par l'OCDE est assez proche de celle que l'on peut obtenir à partir de l'EFT, mais cela pourrait être imputable à un artefact statistique⁴⁹.

Dans le cas du Royaume-Uni, l'utilisation de l'enquête continue ou de l'enquête communautaire de printemps s'avère avoir un impact modéré sur l'estimation d'une durée annuelle effective du travail. L'apport d'une méthode directe fondée sur l'exploitation d'une enquête continue peut être illustré plus précisément en Espagne, par la confrontation de trois méthodes alternatives d'estimation de la durée annuelle effective du travail (Graphique 18) La première utilise directement les séries trimestrielles de l'EFT nationale. Les deux autres sont des méthodes par composantes, basées respectivement sur les données trimestrielles de l'EFT nationale et sur les données de l'EFT communautaire⁵⁰ pour toutes les composantes de la durée du travail, à l'exception des heures non travaillées pour congés et jours fériés, tirées dans les deux cas de l'enquête établissement ECL. L'EFT nationale (EPA) n'est devenue véritablement continue qu'à partir de 1999. Son interruption en août ne permettait donc pas auparavant d'observer une grande part des congés annuels d'été, si bien que l'utilisation directe de l'EFT nationale se soldait par une surestimation de la durée effective du travail assez forte, de l'ordre de 90 heures annuelles

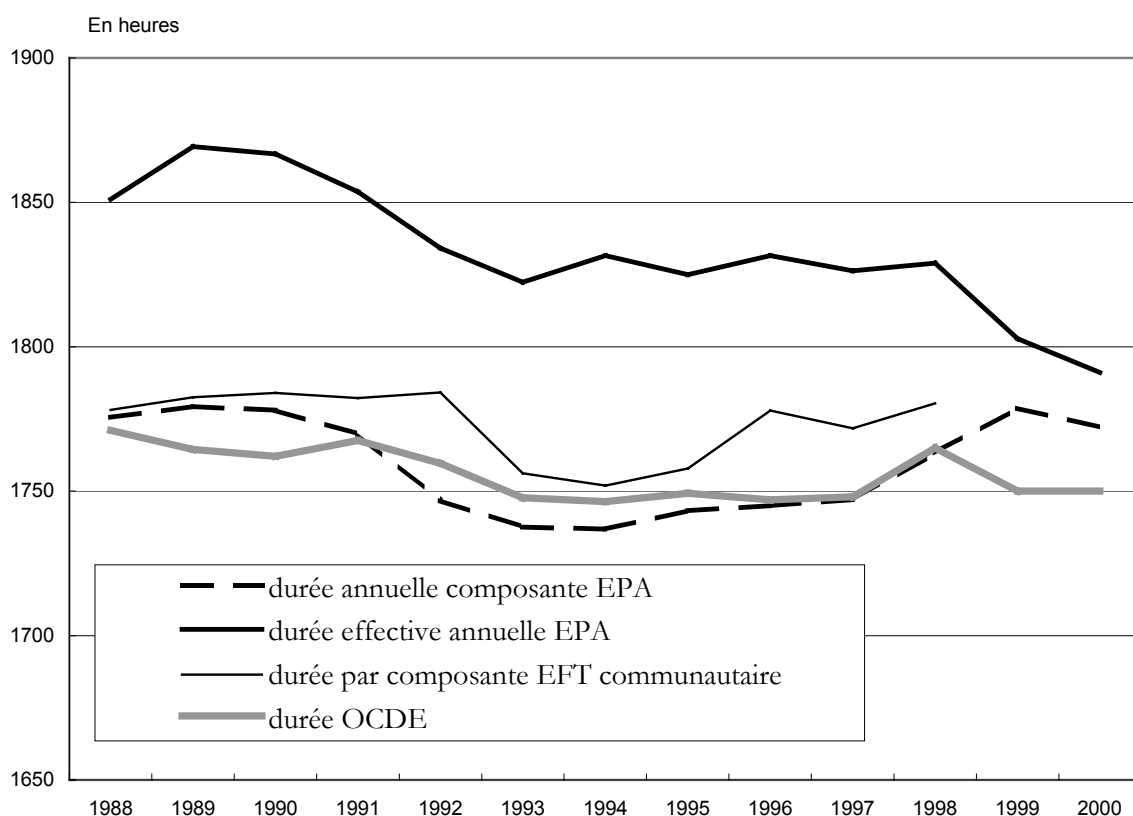
⁴⁸ Pour en faciliter l'interprétation, les séries de durée annuelle effective ont toutes été exprimées en heures par personnes, afin d'éliminer les écarts dus aux différences de concepts.

⁴⁹ L'utilisation des effectifs salariés de l'enquête sur les forces de travail pour convertir le volume d'heures travaillées par emploi tiré des comptes nationaux en volume d'heures travaillées par personne peut conduire à surestimer la durée du travail car la croissance de l'emploi est sous-estimée dans l'enquête sur les forces de travail depuis le début des années quatre-vingt dix en raison de l'absence de redressement récent sur les données du recensement (Juhn et Potter, 1999 par exemple). Le cas de l'Italie est plus délicat. Les deux estimations de durée du travail se basent sur l'exploitation de l'EFT communautaire de printemps. Pourtant, un écart d'une centaine d'heures est constaté entre nos estimations et celle de l'OCDE., qui reste inexplicé.

⁵⁰ C'est-à-dire sur les données de l'EFT nationale relatives au deuxième trimestre de chaque année.

par rapport à la méthode par composantes. L'utilisation des congés effectifs tirés de l'enquête établissements s'avère n'introduire qu'un biais limité dans l'estimation de la durée annuelle effective : à partir du premier trimestre 1999, l'écart entre la méthode directe et la méthode par composante basée sur l'utilisation de l'enquête trimestrielle nationale est limité, d'une vingtaine d'heures annuelles. Enfin, l'utilisation des données de l'EFT communautaire conduit à majorer la durée annuelle du travail d'une quinzaine d'heures par rapport à l'enquête nationale, mais le biais est là encore limité, inférieur à 1% de la durée annuelle effective. Cet écart s'explique pour 65% par le fait que l'utilisation des données relatives au trimestre de printemps tend à sous-estimer les absences pour chômage partiel, formation, et surtout pour cause de maladie, ce qui tend à conforter l'information délivrée par ailleurs en France et en Allemagne pour cette composante de la durée du travail (voir *supra*).

Graphique 18 Comparaison de différentes estimations de la durée annuelle effective des salariés en Espagne



Sources : EFT communautaire et calculs OFCE, EPA, OCDE.

5.2 UNE REEVALUATION DE LA HIERARCHIE DES DUREES DU TRAVAIL

Sans modifier fondamentalement les hiérarchies entre pays, l'utilisation de l'enquête sur les forces de travail conduit ainsi à réviser dans certains cas de manière assez nette les écarts entre pays (Tableau 20, Graphique 19). Le Japon se dégage par une durée très élevée, y compris vis-à-vis des États-Unis. Cela s'explique par le cumul d'une durée journalière et d'un nombre de jours de travail potentiels encore élevés, mais aussi par un très faible absentéisme. Alors qu'à la fin des années soixante-dix la durée du travail des salariés américains était assez proche des pays européens, les États-Unis se dégagent assez nettement à la fin des années quatre-vingt dix par une durée élevée. La part du temps partiel est élevée mais n'a quasiment pas bougé. La durée du travail des salariés à temps plein qu'à temps partiel a augmenté. Les pertes d'heures pour maladie et raisons techniques sont plus importantes que dans la plupart des pays européens, mais le nombre de jours de travail dans l'année est le plus élevé après le Japon. L'Espagne, qui combine une durée d'un temps plein élevée, un taux de temps partiel très bas et peu de jours de congés

payés effectifs, se détache nettement des autres pays européens avec une durée élevée du travail, même si les heures supplémentaires y sont peu fréquentes. La durée du travail est très proche en Italie et au Royaume-Uni lorsqu'elle est mesurée sur l'emploi principal. Les heures supplémentaires conjoncturelles sont plus fréquentes au Royaume-Uni qu'en Italie, mais les pertes d'heures pour maladie sont près de deux fois plus élevées au Royaume-Uni qu'en Italie. En revanche, la durée effective du travail des salariés est en Italie supérieure à celle du Royaume-Uni lorsqu'elle tient compte des activités multiples. Avec 10,4% de salariés occupant plusieurs emplois (Tableau 19), l'Italie est en effet le pays où l'écart entre le nombre de postes de travail et de personnes employées est le plus important même si une fréquence relativement élevée d'activités multiples s'observe également aux Etats-Unis, aux Pays-Bas et au Japon⁵¹.

Tableau 19 : Impact des activités multiples sur la mesure de l'emploi salarié

Niveau en 1998 (base 100 pour l'emploi en personne)								
	Etats-Unis	Japon	France	Alle. *	Italie	Espagne	Pays-Bas**	Royaume-Uni
1 Personnes	100	100	100	100	100	100	100	100
2 Postes de travail	105.8(1)	104.4(1)	102.8(1)	101 (1)	110.4(2)	100.8 (2)	104.9 (2)	103.9 (1)

* : Allemagne réunifiée.

(1) : Estimation des auteurs. (2) : Comptabilité Nationale et Comptabilité du Marché du Travail pour les Pays-Bas.

La France se situe dans la moyenne des cinq autres pays européens, mais l'écart avec les pays européens à durée longue est plus faible lorsque la comparaison est faite sur la base des EFT. Enfin, l'Allemagne et les Pays-Bas se situent dans le bas de la fourchette, mais la singularité du cas néerlandais ressort beaucoup plus. La durée du travail était déjà très faible aux Pays-Bas mesurée sur la base d'une durée contractuelle majorée des heures supplémentaires, elle l'est encore plus sur une base effective en raison de pertes d'heures massives pour cause de maladie.

Tableau 20 : Durée annuelle effective du travail par personne en niveau et en évolution et productivité horaire (emploi salarié)

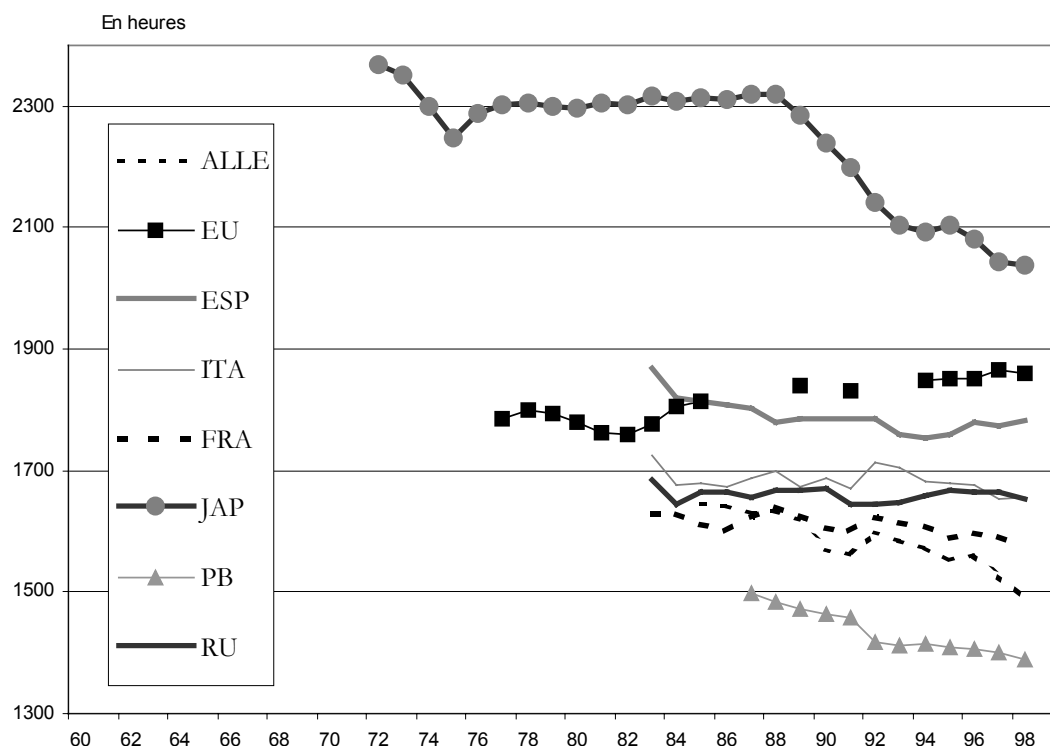
		Etats-Unis	Japon	France	Allemagne	Italie	Espagne	Pays-Bas	Royaume-Uni
Durée annuelle effective en niveau(1998)									
1	OCDE	1856	1954	1501	1430	1566	1765	1406	1703
2	Comptabilités Nationales	1786	-	1501	1430	-	-	1360	1690
3	Durée effective par salarié (emploi principal)	1860	2040	1580	1493	1656	1782		1652
4	Durée effective par salarié (tous emplois)	1894	2066	1596	1498	1715	1790	1392	1671
5	Ecart (4) - (1) en %	2%	5.7%	6.3%	4.8%	9.5%	+1.4%	-1%	-2%
6	Ecart (4) - (2) en %	6%	-	6.3%	4.8%	-	-	+2.3%	-1.1%
Taux de croissance annuel moyen de la durée effective annuelle entre 1983 et 1998 (1984-1998 pour le Royaume-Uni, 1987-1998 pour l'Espagne)									
7	OCDE	+0.2	-0.9	-0.3	-0.8	-0.3	0	-0.7	0.2
8	Comptabilités Nationales	0.0	-	-0.3	-0.8	-	-	-0.6	-
9	Calcul des auteurs	+0.3 (1) +0.3 (2)	-0.9(1) -0.9(2)	-0.2 (1)	-0.7	-0.3(1) -0.2(2)	-0.1 (1)		0
Taux de croissance annuel moyen de la productivité horaire entre 1983 et 1998 (1984-1998 pour le Royaume-Uni, 1987-1998 pour l'Espagne)									
10	OCDE	1.2	2.3	1.7	2.6	1.9	0.8	1.6	2.0
11	Comptabilités Nationales	1.3	-	1.7		-		1.5	
12	Calcul des auteurs*	1.0	2.3	1.6	2.5	1.8	0.9	1.5	2.2

N.B. : les séries publiées par le secrétariat de l'OCDE et les Comptabilités nationales ont été modifiées pour être rapportées au nombre de personnes dans l'emploi. * tous emplois confondus.

(1) : Durée calculée sur l'emploi principal. (2) : Durée calculée tous postes de travail confondus.

⁵¹ Dans tous les pays à l'exception du Japon, la propension des salariés à cumuler plusieurs emplois s'est en outre accrue au cours des quinze dernières années.

Graphique 19 : durée annuelle effective des salariés mesurée par les enquêtes sur les Forces de Travail



Sources : Enquête Forces de Travail Communautaire, enquête LFS (Japon) et enquête CPS (Etats-Unis)

Encadré 5 : Calcul d'un indicateur synthétique de durée annuelle effective des salariés sur la base des EFT

Pour la France, l'Allemagne, l'Italie, le Royaume-Uni et l'Espagne, l'indicateur synthétique de durée effective du travail repose sur l'exploitation de l'EFT communautaire. Le point de départ est la durée habituelle hebdomadaire d'un salarié à temps plein, corrigée dans un second temps de l'impact du temps partiel à partir du taux de temps partiel et de la durée relative d'un temps partiel (lissée) tirés directement de l'EFT communautaire. Une durée hebdomadaire effective de l'ensemble des salariés est ensuite calculée en tenant compte des principaux facteurs de variation déclarés la semaine de référence (absences partielles ou totales pour maladie, maternité, chômage technique, heures supplémentaires – autant que possible uniquement conjoncturelles). Cette durée hebdomadaire effective est ensuite annualisée à partir des informations spécifiques sur les congés et les jours fériés. En Allemagne, les petits boulots ont été réintégrés. Aux Pays-Bas, les séries sont calées sur celles de la comptabilité du marché du travail. La durée annuelle rémunérée a été majorée des heures supplémentaires non rémunérées, sur la base des informations disponibles pour le Royaume-Uni, et corrigée des absences pour maladies tirées de l'EFT. Les séries originelles portent sur le cumul des emplois, mais ont été converties en durée par personne. Pour les Etats-Unis et le Japon, les séries de durée effective hebdomadaire récoltées sur une base mensuelle ont été corrigées lors de l'annualisation pour tenir compte de la sous-estimation des jours fériés imputable à la position fixe de la semaine de référence. Une durée annuelle sur l'emploi principal a en outre été calculée. Au Japon, l'hypothèse a été faite que le nombre d'heures hebdomadaires moyen travaillées dans les activités secondaires était d'un ordre de grandeur équivalent à celui des salariés américains (13 heures).

5.3 QUEL CREDIT ACCORDER AUX DECLARATIONS DES INDIVIDUS?

L'utilisation des EFT était fondée sur l'objectif de construire un indicateur synthétique de durée du travail basé sur des concepts et des définitions aussi proches que possible. L'un des risques majeurs de la construction d'un indicateur du temps de travail basé sur l'utilisation des EFT est cependant d'accorder un

crédit trop important à une mesure que l'on sait par ailleurs biaisée. L'analyse des évolutions de durée du travail des mesures de la durée du de travail permet de ce point de vue d'alimenter la réflexion sur la pertinence des sources et des comparaisons.

Lorsque la durée du travail est calculée en tenant compte de l'ensemble des facteurs de variation de la durée du travail, les biais tendent dans certains cas à se compenser si bien que les divergences plus ou moins importantes qui sont apparues dans les années récentes entre les indicateurs de volumes d'heures travaillées des salariés à temps plein construits à partir des déclarations des entreprises ou des sources conventionnelles n'ont qu'un impact limité en Allemagne et en Italie.

Il en va en revanche différemment aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, où la durée du travail mesurée par les enquêtes établissements est restée quasiment stable depuis le début des années quatre-vingt, alors qu'elle a progressé de plus de 3% sur la base de l'enquête sur les forces de travail⁵². Privilégier, comme cela est généralement fait, la source établissements dans le cas américain et la source EFT dans le cas du Royaume-Uni peut donc introduire un biais non négligeable dans les comparaisons internationales de productivité depuis le début des années quatre-vingt, car elle conduit à traiter ces deux pays totalement différemment.

Deux explications peuvent être invoquées pour expliquer ces divergences. Les enquêtes établissements ne sont en premier lieu pas en mesure de capter certaines composantes de la durée du travail, comme les heures supplémentaires non rémunérées. Au Royaume-Uni, l'enquête établissements n'est ainsi pas capable de tenir compte de l'augmentation des heures supplémentaires non rémunérées imputable à la progression de la part des emplois féminins cadres dans les années quatre-vingt. Les effets de structure auraient en revanche moins joué aux Etats-Unis⁵³, où l'augmentation de la durée déclarée dans l'EFT a touché toutes les branches et toutes les catégories socio-professionnelles ce qui n'est pas le cas au Royaume-Uni.

Mais l'écart entre sources peut être aussi le reflet d'une imprécision croissante de la durée reportée dans les EFT. Les limites d'une durée déclarative ont déjà été évoquées dans la première partie. En revanche, l'éventuelle croissance de cette surestimation depuis 20 ans aux Etats-Unis appelle quelques remarques supplémentaires. Bostrom et Robinson (1994) constatent ainsi une surestimation systématique de la durée hebdomadaire estimée et déclarée par rapport à celles mesurée sur la base des carnets d'activité des enquêtes emplois du temps (voir supra). La tendance à la surestimation de la durée du travail aurait en outre augmenté au cours des vingt dernières années. Bostrom et Robinson (1994) proposent un certain nombre de facteurs (multiplication des emplois dans les services sans horaire de travail fixe, flexibilisation croissante de la durée du travail, interpénétration croissante du travail domestique et du travail productif, etc.) pouvant affecter la capacité des répondants à évaluer correctement leur durée du travail. Il faut cependant interpréter ces résultats avec prudence, car la comparaison entre les EFT et les enquêtes emploi du temps peut être biaisée. Sur la base d'une enquête portant sur les heures de départ et d'arrivée au travail, Jacobs (1998) remet ainsi en cause les résultats tirés des enquêtes emploi du temps américaines et attribue les écarts à un artefact statistique de régression vers la moyenne. En outre, il montre que l'analyse des corrélations entre les facteurs socio-économiques, psychologiques et démographiques (type de travail, contrôle des horaires, rapport hiérarchique, rythmes imposés, âge situation familiale, niveau d'éducation) indiquerait que les erreurs de mesure de la durée des enquêtes sur les forces de travail sont largement aléatoires. Finalement, aucun élément ne permet aujourd'hui de rejeter a priori la pertinence d'une mesure du temps de travail fondée sur la déclaration de l'intéressé dans le cas américain.

⁵² Le cas du Royaume-Uni illustre également l'impact que peut avoir la mesure des congés payés sur les évolutions de la durée effective du travail. L'écart observé entre sources dans le Tableau 20 est en effet imputable à des hypothèses différentes sur le nombre de jours de congés payés. Convertir sur une base annuelle la durée effective de la semaine de référence, comme cela est fait dans les séries de l'OCDE, repose implicitement sur l'hypothèse que les congés payés n'ont pas évolué dans les années quatre-vingt. Nos estimations incorporent en revanche une augmentation des congés payés au début des années quatre-vingt (Blyton, 1985).

⁵³ Aux Etats-Unis, l'écart écart ne serait pas imputable à des différences de couverture statistique. Abraham, Spletzer et Stewart (1998) montrent que si la durée hebdomadaire des salariés non couverts par l'enquête établissements a progressé plus rapidement que celles des salariés à la production lorsqu'elle est mesurée par l'enquête sur les forces de travail, les différences sont insuffisantes pour expliquer la divergence croissante entre sources.

5.4 TRENTE ANS D'EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Les évolutions de durée annuelle effective peuvent finalement être résumées en quelques traits saillants. Le Japon a mis en œuvre une politique volontariste de réduction du temps de travail à la fin des années quatre-vingt via une généralisation de la semaine de cinq jours et une augmentation des jours fériés. A la différence des années soixante-dix, la réduction du nombre de jours ouvrables ne s'est pas traduite par une augmentation des heures supplémentaires. Cette évolution a peut être été favorisée par l'atonie prolongée de l'économie japonaise. La part des emplois non réguliers, d'une faible durée du travail, a fortement progressé, mais certaines sources statistiques tendent à surestimer la montée en régime de l'emploi à temps partiel. Les Etats-Unis ont connu des années soixante au début des années quatre-vingt un mouvement de réduction du temps de travail d'une ampleur beaucoup plus limitée que dans la plupart des pays européens. Fortes dans les années trente, les revendications pour la réduction du temps de travail ont totalement été abandonnées dès les années cinquante par des syndicats soucieux d'accroître le volume de production nationale (Schor 1991). Le mouvement de réduction du temps de travail s'est inversé depuis le début des années quatre-vingt en parallèle avec une montée en régime des doubles emplois et une rupture dans les relations professionnelles, qui a conduit les entreprises à privilégier l'augmentation de la durée individuelle du travail, ce qui s'est traduit par une diminution de l'absentéisme. L'essentiel de la progression du temps partiel s'est produit du début des années soixante au milieu des années soixante-dix.

Les Pays-Bas se sont engagés très tôt dans une réduction tous azimuts du temps de travail. La contribution de l'emploi à temps partiel aux créations nettes d'emploi était déjà importante dans les années soixante-dix, alors qu'en même temps la durée du travail d'un temps plein a baissé à un rythme équivalent à celui de la France ou l'Allemagne du début des années soixante dix à la fin des années quatre-vingt dix. Le niveau de la norme collective d'un temps plein est cependant encore supérieur à celui de l'Allemagne et le temps partiel n'est devenu une priorité collective que dans les années quatre-vingt dix (Plantenga et Dur 1998, Jean 2000). Le niveau de la durée légale était encore très élevé en Espagne au début des années quatre-vingt, de 44 heures, alors que la plupart des pays européens avaient atteint la norme de 40 heures dans les années soixante-dix. Elle a connu deux baisses successives importantes et rapprochées (10% entre la fin des années soixante-dix et le début des années quatre-vingt), mais reste encore largement supérieure à celle des autres pays européens. Le pourcentage d'ouvriers y est prédominant, le régime des heures supplémentaires était encore très rigide jusqu'en 1994, et la norme légale est prédominante. L'Espagne et l'Italie se distinguent par une fréquence encore faible du temps partiel. Mais dans ces deux pays, la part du temps partiel a fortement progressé dans les années quatre-vingt dix. La faible réduction de la durée du travail en Italie s'explique aussi par une baisse plus limitée que chez ses partenaires européens de la durée annuelle d'un temps plein, en particulier parce que la forte réduction de la durée du travail dans les services non marchands a été compensée par une diminution des jours fériés après le premier choc pétrolier dans le secteur privé. La stabilité de la durée du travail au Royaume-Uni dans les années quatre-vingt recèle une dualité croissance des durées individuelles du travail entre, d'un côté la montée en régime d'emplois de services d'une durée du travail très élevée et, de l'autre, la progression des emplois à temps partiel, d'une faible durée du travail. En France et en Allemagne, la réduction de la durée du temps plein s'est opérée à un rythme équivalent. En revanche, les emplois de courte durée ont connu une expansion très importante dans les années quatre-vingt dix en Allemagne.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM K., SPLETZER J. et STEWARD J. (1998) « Divergent trends in Alternative Wage Series », in *Labor Statistics Measurement*, sous la direction de J. Haltiwanger, M. E. Manser et R. Topel, University of Chicago Press
- ACCARD J. et BOUCHARAIN L. MAHMOUD J. (1999) « Le progrès technique a-t-il ralenti depuis 1990 ? » *Economie et Statistiques* N°323 vol 3
- ANXO D. et O'REILLY J. (2000) : “Working time regimes and transitions in comparative perspective”, dans *Working-Time Changes, social integration through transitional labour markets*, sous la direction de J. O'Reilly, I. Cebrian et M. Lallement, Edward Elgar
- ANXO D., BOSCH G., BOSWORTH D., CETTE G., STERNER T., TADDEI D. (1995) « Utilisation des équipements et horaires de travail, comparaison internationale » *INSEE Méthodes* n°49-50-51
- ARAKI T.(1996) « Regulation of working hours for white collar », *Japan Labor Bulletin, Special Topics*, Vol 35-07, juillet.
- BALDASSARINI A. (1998) « L'utilizzo delle statistiche territoriali dell'INPS quali indicatori diretti o indiretti di stima dell'occupazione dipendenti » *Economia e Lavoro* n°1-2 Vol 31
- BELL D., GAJ A., HART R., HÜBLER O. et SCHWERDT W. (2000) : “Unpaid work in the workplace : a comparison of germany and the UK”, Anglo-german foundation for the study of industrial society.
- BEZIZ P. (1998) « Metadata for Short-term Indicators : International comparaisons and best pratices » OCDE
- BIT (1962) « Résolution concernant les statistiques des heures de travail adoptée par la 10e conférence internationale des statisticiens du travail » octobre 1962
- BIT (1982) « Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi adoptée par la 13e conférence internationale des statisticiens du travail » octobre 1982
- BLYTON P. (1985) « Changes in Working Time, an International Review » Croom Helm
- BOLLE P. (1997) « Le travail à temps partiel : liberté ou piège ? » *Revue internationale du travail* n°4 vol 136
- BOSCH G. (1999) « Le temps de travail : tendance et nouvelles problématiques » *Revue internationale du travail* n°2 vol 138
- BOSCH G., MEULDERS D. et MICHON F. (1997) « Le temps de travail, nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures », Editions du Dulbea.
- BOSTROM A. et ROBINSON J.P (1994) « The overstimated workweek ? What time diary measure suggest ? » *Monthly Labor Reveiw*, Vol 117, n°8, août
- BOUFFARTIGUE P. BOUTEILLER J.(2001) « Le temps et son nombre, pour une (re)conquête du sens d'une catégorie statistique » 8^e journées de sociologie du travail, Juin 2001, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail.
- BOUFFARTIGUE P. et BOUTEILLER J. (2000) « Les métamorphoses du temps de la subordination » in « Où va le temps de travail ? » DE TERSSAC Gilbert et TREMBLAY D-G, Editions Octares
- BOULIN J.Y., CETTE G. et TADDEI D. (1993) « Le temps de travail » *Futuribles*, Paris, Editions Syros

- CEIES (1999) « Temps de travail et organisation du travail », Actes du cinquième séminaire, Eurostat.
- CETTE (1999) « Le temps partiel en France » Rapport du Conseil d'Analyse Economique n°19, La documentation Française
- CHAGNY O. (1998) « Temps de travail en Allemagne », *Revue de l'OFCE* n°67
- CHARDON O. (2000) « La mesure de la durée du travail en France » Contribution présentée par l'INSEE à la 4^e réunion du Groupe de Paris, 21-22 septembre 2000
- CHARLIER H. (1999) « Statistiques communautaires du temps de travail » Actes du cinquième séminaire CEIES, Eurostat
- CHENU A. (2001) « Les frontières du temps de travail » Crest, Document de travail, Mars 2001
- CHOUVEL F., GUBIAN A. (1996) « Eléments d'analyse conjoncturelle de l'évolution de l'emploi et des salaires dans les SMNA au 1^{er} trimestre 1996 », *Note de la Dares – Mission Analyse Economique*, septembre 1996.
- CORNILLEAU G. (1991) « La révision des comptes nationaux », *Revue de l'OFCE* n°35
- CSERC (1998) « Durées du travail et emplois, les 35 heures, le temps partiel, l'aménagement du temps de travail » La documentation Française
- DARES (2001) : « Un développement rapide du temps partiel entre 1992 et 1997 », miméo.
- DE TERSSAC G. et TREMBLAY D-G. (2000) « Où va le temps de travail ? », Editions Octares
- DEN BROEDER C. (1996) « Institutions at work », *CPB Research Memorandum* n°131.
- DULL K., GUIRAUDIE I., GRAU E., TIXIER C., ABELES M. (1999) : « Le temps de travail de ceux qui ne le comptent pas », sous la direction de Danielle Kaisergruber, Bernard Bruhnes Consultants, Editions d'Organisation.
- DUSCHENE S. et JACQUOT A. (1999) « Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie, une analyse en comparaison internationale » INSEE, Document de Travail G9901.
- EUROSTAT (1996) : « Système européen des comptes ».
- EVANS J. M. LIPPOLDT D. C. et MARIANNA P. (2000) « Réduction du temps de travail : état des lieux – comparaison statistique internationale », *Economie Internationale*, n°83 3^e trimestre 2000
- EVANS J.M., LIPPOLDT D.C. et MARIANNA P. (2000) « Réduction du temps de travail et emploi. Une mise en perspective statistique », *Economie Internationale*, n°83, 3^e trimestre
- FAURE J. L. (1999) « Présentation générale des catégories en usage pour la mesure de l'emploi et du chômage » in « les transformations de l'emploi » Premiers Entretiens de l'emploi 30-31 mars 1999, Observatoire de l'ANPE
- FONDEUR Y et LEFESNE F (2000) « Les jeunes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi en Europe » Travail et Emploi n°83 Juillet 2000
- FREYSSINET J. (1998) « France : a recurrent aim, repeated near-failures and a new law » *Transfer*, European review of labour and research, n°4
- FREYSSINET J. (2000) « Les négociations sur les temps de travail en Europe » dans « Où va le temps de travail ? » DE TERSSAC Gilbert et TREMBLAY D-G, Editions Octares

- FUJIKI H., KURODA, NAKADA S. et TACHIBANAKI T. (2001) : « Structural issues in the Japanese Labor Market : an era of Variety, equity and Efficiency or an Era of Bipolarisation ? », *Discussion Paper Series 2000-E-22*, Institute for Monetary and Economic Studies, Bank of Japan (IMES)
- FUTURIBLES (1992) « Réduction du temps de travail dans les pays industrialisés » n°165-166
- GADREY J. (1996) « Services : la productivité en question », Desclée de Brouwer
- GADREY J. et JANY-CATRICE F. (1998) « Du bon usage des comparaisons internationales en matière de coût salarial et d'emploi » *La revue de la CFDT*, n°10, mai 1998
- GADREY J., JANY-CATRICE F. RIBAUT T. (1999) « France, Japon, Etats-Unis, l'emploi en détail » PUF
- GERMAIN J.M. (1996) « La croissance crée-t-elle désormais plus d'emploi ? » dans « L'économie française », Editions La découverte, collection Repères, pp. 49-57
- GREENWOOD A. M. (2000) « The hours that we work : the data we need, the data we get » BIT
- GREINER M., KASK C., SPARKS C. (1995): « Comparative manufacturing productivity and unit labor costs », *Monthly Labor review* n°2 Vol 118
- GRUBB D. et WELLS W. (1993) : « La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de la CEE », *Revue économique de l'OCDE*, n021, février.
- GUEGANO Y (1994) « Le temps de travail : un concept de plus en plus complexe » *Economie et prévision* n°115 1994-4
- GUILLEMOT D. (1996) « La population active : une catégorie statistique difficile à cerner » *Economie et Statistique* n°300 1996-10
- HANTRAIS L. et LETABLIER M-T. (1998) « La démarche comparative et les comparaisons franco-britanniques » *Revue de l'IRES* n°28
- HARTMUT S. (1998) « Working time policy in Germany : searching for new ways » *Transfer, European review of labour and research*, n°4
- HIPPO Y.(1992) « Japon : la réduction du temps de travail. Une révolution culturelle inachevée », *Futuribles* n°165-166, mai-juin
- HOFFMANN E. (1997) « developing labour account estimates : issues and approaches » *BIT*, Groupe de Paris
- HOUSEMAN S. et OSAWA M. (1995) « Part time and temporary employment in Japan », *Monthly Labour Review*, Vol. 125, n°10, octobre.
- HOUSEMAN S. et OSAWA M. (1998) : “What is the nature of part-time work in the United States and Japan?”, dans “Part-time prospects : international comparisons of part-time work in europe, north america and the pacific rim”, sous la direction de J. O'Reilly et C. Fagan, Editions Routledge
- IRES (1998) : « La réduction du temps de travail en Europe », *Chroniques internationales de l'IRES*, numéro spécial n°54, septembre.
- ISTAT (1999) « La revisione delle serie storiche delle forze di lavoro » *Statistiche in Breve* Juillet 1999
- JACOBS J. A. (1998) « Measuring time at work : are self-reports accurate ? » *Monthly Labor Review*, n°12 Vol 121
- JAPAN INSTITUTE OF LABOR (2001) : « High Labor Turnover and Increased Long-term Unemployment » , *Japan Labor Bulletin*, Vol 40 n°1, janvier.

- JEAN S. (2000) « Emploi : les enseignements de l'expérience néerlandaise », *Economie et Statistique* n°332-333, 2/3, juin
- JOYCE M. et STEWARD J. (1999) « What can learn from time-use data ? », *Monthly Labor Review*, Vol. 122, n°8, août
- JUHN C. et POTTER S. (1999) : "Explaining the recent divergence in payroll and household employment growth", *Current Issues in Economics and Finance*, Federal Reserve Bank of New York, Vol. 5, n° 16, décembre.
- KEZUKA K. (2000) « Legal problems concerning Part-time work in Japan », *Japan Labor Bulletin*, Special Topics, Vol. 39 n°9
- KIRKLAND K., (2000) « On the decline in average weekly hours worked », *Monthly Labour Review* Vol. 123 n°7
- LAGARDE S. (1996) « La baisse de la durée du travail » *INSEE Première* n°439 Mars 1996
- LE DEM J. et LERAIS F. (1990) : « Où va la productivité du travail ? », *Economie et Statistique* n°237-238.
- LEHNDORFF S. (1998) « From collective to individual reductions in working time ? Trends and experience with working time in european union » *Transfer*, European review of labour and research, n°4
- LEQUILLER F. (1997) : « L'indice des prix à la consommation surestime-t-il l'inflation ? », *Economie et Statistique*, n° 303.
- LERAIS F. (2001) « Une croissance plus riche en emploi », *Première Synthèse* n°07.1 Février 2001, Dares, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
- LEUNIS W. P. (2000) « Hours worked : from fragmentary knowledge to a consistent description, some suggestions for further research » Statistics Netherlands, Groupe de Paris
- MACAIRE S. MEILLAND C. MICHON F. (2001) « Working time in non standard forms in employment » 8^e journées de sociologie du travail, Juin 2001, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail.
- MARIANNA P. (1998) « Durée annuelle effective du travail : problèmes de définitions et de comparabilité » Document de travail, OCDE Groupe sur les statistiques de l'emploi et du chômage
- MELLOR E.F. et HAUGEN S.EE. (1986) « Hourly paid workers : who they are and what they earn », *Monthly Labor Review*, février.
- MICHON (1998) « Sur les difficultés de la comparaison internationale de temps de travail » *Chronique Internationale de l'IRES* n°54
- OCDE (1998) « Perspectives de l'emploi »
- OCDE (2001) « OECD Productivity manual : a guide to the measurement of industry-level and aggregate productivity growth »
- ONS. (2000) « Summary of work in the UK on reconciliation of labour market statistics », mimeo.
- PASSET O. (1998) « durée du travail et performances comparées des marchés du travail », *Revue de l'OFCE*, n°66, juillet.
- PASSET, O. et JESTAZ D. (1998): «Flexibilité et performances comparées des marchés du travail dans les pays de l'OCDE », Rapport IRES-CGC, décembre.

- PELERAUX H. (1996) « effort productif et productivité du travail dans l'industrie française », *Revue de l'OFCE*, n°56, janvier
- PIKETTY T (1998) « L'emploi dans les services » *Economie et Statistiques* n°318 1998-8
- PILAT D. (1994) : « Comparaisons internationales de productivité ; une introduction », *Economie Internationale* n° 60.
- PILAT D. (1996) « Labour productivity levels in OECD countries : estimate for manufacturing and selected service sectors », *OECD Economic Department Working Papers* n°169.
- PLANTENGAIJ. et DUR. A.J. « Working time reduction in the Netherlands : past developments and future prospects », *Transfer*, hiver 1998, vol 4 n°4
- ROCHE K.W., FYNES B. MORRISSEY T. (1996) « Emploi et temps de travail un tour d'horizon international » *Revue internationale du travail* n°2 vol 135
- ROSENBERG S. (1992) « L'allongement du temps de travail aux Etats-Unis », *Futuribles*, n°156-166, mai-juin
- ROUILLEAULT H. (2001) : « Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation », Commissariat Général du Plan.
- RUBERY J. (1998) « Working time in UK » *Transfer, European Review of Labour and Research*, Vol 4, n°4
- SAKASHITA N. (2000) « Present state and problems of measuring hours of work with household survey » contribution du Statistics Bureau Government of Japan à la 4^e réunion du Groupe de Paris, 21-22 septembre
- SCHOR J. (1991) « The overworked American : the unexpected decline of leisure » Basic Books
- STATISTICS NETHERLANDS, 1999 : « Labour accounts in theory and in practice, The dutch experience »
- STINSON L.L. (1999) « Measuring how people spend their time : a time-use survey design » *Monthly Labor Review* n°8 vol 122
- TADDEI D. (1997) "La réduction du temps de travail" Rapport du Conseil d'Analyse Economique n°1, La documentation Française
- TOLLET J.-Y. et GAVINI C. (1994) « La durée du travail : construction et déconstruction d'une norme » *Droit. Social*, n°4
- TUCHSZIRER C. et VINCENT C. (1998) « La politique contractuelle aux prises avec les 35 heures », *Chronique internationale de l'IREs*, n°54, septembre.
- ULRICH V. (2000) : « La durée du travail en 1998 », *Premières synthèses* 2000.03 – n°10.2, Dares, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- UNEDIC (1998) « La richesse accrue en emploi de la croissance française : quelques remarques » Direction des études statistiques
- VAN ARK B. (1995) : « Manufacturing prices, productivity and labor costs in five economies », *Monthly Labor Review*, vol. 118, n°7
- VAN BASTELEAR A., LEMAITRE G et MARIANNA P. (1997) « Comparaison internationale du travail à temps partiel », *Revue économique de l'OCDE* n°29, 1997/11
- VELTZ P. (2000) « Temps et efficacité du travail : un lien à repenser » in « Où va le temps de travail ? », sous la direction de G. DE TERSSAC et D-G TREMBLAY, Editions Octares

VISSER J. et HERMERIJK A. (1997) « A dutch miracle » Amsterdam University Press

WIERINCK M. (1998) « De la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés », *Chronique internationale de l'IREs* n°54., septembre

YAMAKAWA R. (1998) «Overhaul after 50 years : the Amendment of the Labour Standards Law », *Japan Labor Bulletin, Special Topic*, Vol. 37 n°11

ANNEXES

ANNEXE 1 : l'enquête européenne sur les forces de travail

TABLEAU A.1.1 : CHRONOLOGIE DE L'INTEGRATION DES ENQUETES NATIONALES A L'EFT COMMUNAUTAIRE

	Depuis 1992	1983-1991	1973-1981
Activité au cours de la semaine de référence	X	X	X
Raisons de l'absence au travail	X	X	X
Statut dans l'emploi (salarié, indépendant, travailleur familial)	X	X	X
Type de contrat : temps plein/temps partiel	X	X	X
Emploi temporaire ou à durée limitée	X	X	
Durée habituelle de l'emploi principal	X	X	X
Durée réellement effectuée de l'emploi principal	X	X	
Raisons de l'écart entre la durée habituelle et la durée réellement effectuée	X	X	X
Travail de nuit, le dimanche.. de l'emploi principal	X		
Activité secondaire	X	X	X
Durée réellement effectuée dans l'activité secondaire	X		X

Source : Grubber, 1995

TABLEAU A.1.2 LES MOTIFS D'UNE DUREE EFFECTIVE DIFFERENTE DE LA DUREE HABITUELLE DANS LES EFT NATIONALES

Pays	Motifs
Allemagne	Depuis 1972 : horaires variables (+ ou -), heures supplémentaires (+), autres (+ ou -).
France	1982-1990 : Activité occasionnelle – formation –horaires mobiles -horaires irréguliers - horaires réguliers sur une autre base que hebdomadaire –heures supplémentaires (+ ou -) Depuis 1990 : Récupération – formation – horaires réguliers sur une autre base qu'hebdomadaire - horaires variables - augmentation d'activité de l'entreprise - heures supplémentaires personnelles.
Italie	Depuis 1984 : Horaires flexibles ou variables (y compris heures supplémentaires.) – autres
Espagne	Depuis 1987 (au moins) : Horaires flexibles ou variables – heures supplémentaires – autres.
Pays-Bas	Depuis 1992 : heures supplémentaires des salariés ayant un contrat de travail fixe - ayant travaillant plus de 12 heures. Les horaires variables ne sont plus comptabilisés depuis 1992 pour EUROSTAT, mais sont distingués dans l'enquête nationale.
Royaume-Uni	1979 : raisons personnelles ou autres – heures supplémentaires - sans réponse, 1981 et 1983 : pas de distinction de motifs 1984-1991 : Distinction des heures rémunérées et non rémunérées, pas de distinction des motifs (en principe). Depuis 1992 : Horaires variables – heures supplémentaires – autres. Pour EUROSTAT : variables et heures supplémentaires non distingués.

TABLEAU A.1.3 : INTEGRATION DE LA DUREE HABITUELLE DANS LES EFT NATIONALES

Pays	Année d'intégration du concept de durée habituelle
France	1982
Italie	1984
Espagne	1987
Allemagne	1972
Pays Bas	Jamais pour les salariés rémunérés sur une base mensuelle fixe.
Royaume-Uni	Au moins depuis 1979

TABLEAU A.1.4 : FREQUENCE DE L'ENQUETE ET REPARTITION DE LA SEMAINE DE REFERENCE

<i>Pays</i>	<i>Fréquence</i>	<i>Mode de répartition de la semaine de référence</i>	<i>EFT communautaires</i>
<i>France</i>	Annuelle (sauf 1977-1981 : semestrielle)	En cloche par rapport au nombre de personnes interviewées par semaine, sur quatre semaines de mars	Idem
<i>Italie</i>	Trimestrielle	Fixe	Résultats d'avril
<i>Espagne</i>	Trimestrielle	Uniforme sur des trimestres de 12 semaines, interruption au mois d'août. (plus depuis le premier trimestre 1999)	Résultats du deuxième trimestre
<i>Allemagne</i>	Annuelle	Fixe, la dernière semaine d'avril	Idem
<i>Pays Bas</i>	Depuis 1987 : Annuelle (pas de publication infra-annuelle des résultats) Biennale de 1973 à 1985.	Uniforme sur toute l'année	Cinq premiers mois de l'année
<i>Royaume-Uni</i>	Trimestrielle (depuis 1992). Biennale de 1973 à 1983, annuelle de 1984 à 1991	Uniforme sur chaque trimestre de 13 semaines	Résultats de mars à mai

TABLEAU A.1.5 : TABLEAU SYNOPTIQUE SUR LES ENQUETES FORCES DE TRAVAIL.

Variable	EFT Communautaire	Enquête Nationale	Imputation des données pour l'EFT
Emploi			
Prise en compte des collectivités	NON	VARIABLE SELON LES PAYS.	
Traitement des forces armées/conscrits	VARIABLE SELON LES PAYS	VARIABLE SELON LES PAYS	
Limite d'âge	14 ans avant 1991, 15 depuis, mais séries depuis 15 ans disponibles depuis 1983 sur demande.	ALLE : 15 ans et plus FRA : 15 ans et plus ITA : 14 et plus avant 1992, 15 ans et plus depuis ESP : 14 ans avant 1980, 16 ans et plus depuis, données rétrolées PB : 14 et plus avant 1981, 15 et plus depuis. RU : 16 ans et plus	RU : les personnes de 15 ans sont inactives
Critère BIT pour l'emploi	Depuis 1983 De 1973 à 1981 : les Travailleurs familiaux non rémunérés de moins de 15 heures et les personnes exerçant une activité occasionnelle sont en principe exclues, mais il est possible de les réincorporer dans l'emploi (en sommant l'emploi principal et l'emploi occasionnel).	ALLE : 1972, mais jamais vraiment intégré. FRA : 1975 pour BIT 54, mais BIT 82 possible avant. ITA : depuis 1959. ESP : depuis 1977 PB : 1981 à 1992 pour l'emploi. RU : 1984 pour le chômage, mais traitement spécial pour les participants aux programmes de formation du gouv.	PB : réincorporation dans l'emploi des personnes travaillant moins de 12 heures. RU : le critère BIT n'est pas totalement respecté pour les participants au programme de formation du gouvernement., quasiment toujours dans l'emploi, qu'ils aient ou non travaillé.
Durée minimum du travail pour les travailleurs familiaux	14 heures de 1973 à 1977, mais inclusion possible.	RU : inclusion des travailleurs non familiaux dans l'emploi en 1992.	
Durée du travail			
Durée habituelle emploi principal	En théorie depuis 1973., mais les séries ne sont pas publiées.	ALLE : depuis 1972 FRA : depuis 1982 ITA : depuis 1984 ESP : au moins depuis 1987 PB : Jamais pour les salariés. RU : au moins depuis 1979.	PB : Pour toutes les personnes ayant un salaire mensuel fixe, la durée est une durée contractuelle et non habituelle. Pour les autres, une durée habituelle.
Durée réellement effectuée emploi principal	Depuis 1973 (sauf en France) , distinction possible temps plein et temps partiel, séries publiées uniquement pour l'emploi total (pas de distinction salariés/autres)	ALLE : depuis 1957 FRA : depuis 1975, auparavant tous emplois confondus ITA : depuis 1959 ESP : depuis 1977 PB : Pas depuis 1992. RU : Depuis 1973.	PB : imputation des données pour les congés, mauvais temps, chômage partiel sur la base de sources administratives et des enquêtes établissement.

Temps plein/temps partiel	Définitions nationales depuis 1973.	<p>ALLE : comme raison de travail << 42 heures activité principale de 1964-1971, pas de question 1972-1984, autodétermination après</p> <p>FRA : autodétermination possible depuis 1975 sur emploi principal, mais seuil d'heures de 30 heures retenu par l'INSEE jusqu'en 1982.</p> <p>ITA : 1984 (autodétermination)</p> <p>ESP : au moins depuis 1987.</p> <p>PB : Pas de question.</p> <p>RU : Autodétermination au moins depuis 1979.</p>	PB : Imputation en référence à la durée contractuelle. Modifiée en 1981, 1983 et probablement en 1992.
Doubles emplois	<p>Occurrence : oui depuis 1973</p> <p>Durée : 1973-1981, depuis 1992.</p>	<p>ALLE : Depuis 1959</p> <p>FRA : Depuis 1990</p> <p>ITA : Depuis 1984</p> <p>ESP : Au moins depuis 1987.</p> <p>PB : Depuis 1973</p> <p>RU : Depuis 1973</p>	

ANNEXE 2 : Le redressement des enquêtes sur les forces de travail

Dans plusieurs pays, des redressements rétroactifs des enquêtes ménages sont faits sur la base des recensements (en règle générale décennaux), des dernières estimations de population, ou de l'actualisation des sources utilisées pour l'établissement des plans de sondage (registre des postes par exemple). Lorsque ces redressements sont fréquents et sur la base la plus exhaustive, il est possible d'utiliser les enquêtes ménages comme source pour des séries d'emploi (ce qui est fait par les offices statistiques nationaux en *Italie*, aux *Pays-Bas* en partie, au *Royaume-Uni*), au concept résident/intérieur et aux populations non couvertes près. Ceci est cependant rarement le cas, les enquêtes ménages étant considérées comme moins fiables que les sources administratives et les enquêtes établissement. Aux Pays-Bas, le registre postal est mis à jour deux fois par an. Dans la plupart des autres pays, les redressements sur la base de sondage exhaustive sont moins fréquents ou fiables. Au *Royaume-Uni*, l'enquête a été redressée pour les années 1984-1991 en 1995 et pour les années 1992-1999 en avril 2000. L'ONS publie des séries d'emploi en personnes physiques sur la base de l'enquête force travail à partir de 1979. Aux *Etats-Unis*, où le dernier redressement rétroactif a été fait en 1996 sur la base du recensement de 1990, la divergence entre les créations nettes d'emploi des sources établissement et de l'enquête ménage depuis 1993 est source de débat. Le redressement de l'enquête sur la base du recensement de 2000 devrait prendre encore quelques années et pourrait se solder, comme lors des précédents redressements (+1,8% en 1990, +1,2% en 1980), par une révision à la hausse des créations nettes d'emploi de l'enquête ménage. En *Espagne*, le redressement sur la base du recensement de 1981 a été rétrospectif et il semblerait que les redressements soient réguliers. En *Allemagne*, il n'y a pas eu de redressement rétroactif en 1987, lorsque les résultats du recensement de 1983 ont été intégrés.

ANNEXE 3 : les enquêtes emploi du temps dans les pays européens

Pays	Participation à l'harmonisation	Période de l'enquête	Précédente enquête	Taille de l'échantillon
<i>France</i>	Assurée	Février 1998-février 1999 (limite d'âge 15 ans)	1985/1986	
<i>Italie</i>	Assurée	2002/2003	1988/1989	24 000 ménages
<i>Espagne</i>	Assurée	2002	1996 (enquête Eurostat pilote)	
<i>Royaume-Uni</i>	Assurée	Juin 2000-septembre 2001	1999	11 000 individus
<i>Pays-Bas</i>	Conditionnel		1999	
<i>Allemagne</i>	Assurée	Avril 2001-mars 2002	1991/1992	5000 ménages

ANNEXE 4: tableau synoptique sur les enquêtes établissements

Pays	Enquête	Fréquence et redressement	Champ couvert	Emploi	Durée du travail	Heures supplémentaires	Autres
Etats-Unis	Current Employment Survey (CES), 1915	Mensuelle Redressement annuel.	Effectifs civils des établissements non agricoles, privés et publics, toutes tailles	Interim inclus, hors emplois domestique.	Durée hebdomadaire rémunérée, uniquement salariés secteur privé, uniquement salariés à la production	Hebdomadaires rémunérées, Salariés à la production des branches manufacturières	Type de contrat : se réfère à des portions de jours, de semaines ou d'année travaillées par des salariés permanents ou temporaires (dep. Of Labor).
Japon	Monthly Labour Survey, 1944	Mensuelle, enquête continue	Etablissements publics et privés, non agricoles, plus de 30 salariés avant 1990, plus de 5 depuis. Hors services domestiques, services fournis à la collectivité (9 CITI Rev 2)	Salariés réguliers (CDI, CDD de plus d'un mois, à la journée ou moins d'un mois mais plus de 18 jours les deux mois précédents, cadres dirigeants), emploi intérimaire exclus (marginal au Japon);	Durée mensuelle réellement effectuée (heures convenues, heures supplémentaires, rémunérées ou non, incluses ; conflits du travail, congés, maladie, y compris formation exclus)	Mensuelles effectives, distinction possible des heures prévues et des heures supplémentaires.	Type de contrat : temps partiel = durée inférieure à la durée normale ou nombre de jours inférieurs, depuis 1990 seulement.
Allemagne	Enquête trimestrielle sur les gains, 1910/1957	Trimestrielle.	Etablissements privés. Mines : toutes tailles, autres industrie : 10 salariés et +, 5 et plus pour commerce, inst. Crédit., assurance.	Non	Durée hebdomadaire rémunérée, uniquement ouvriers à temps plein industrie.	Hebdomadaires rémunérées ou non, ouvriers à temps plein dans l'industrie.	Durée inférieure à celle d'un temps plein.
	Enquête mensuelle dans l'industrie, 1977	Mensuelle	Etablissements de 20 salariés et plus dans l'industrie	Tous contrats, interim inclus, TFNR inclus	Durée mensuelle réellement effectuée des ouvriers et apprentis dans les branches manuf. Maladie, congés , chô. Partiel, conflits du travail exclus, heures supplémentaires rémunérées ou non incluses.	Pas identifiées séparément	
France	ACEMO, 1945	Trimestrielle	Salariés des secteurs marchands non agricoles (SMNA) en NAP et celui des salariés des secteurs les plus concurrentiels en NAF, établissements de plus de 10 salariés.	Tous types de contrat, y compris interim. Séries non publiées telles quelles.	Salariés à temps plein, Durée offerte effective, durée offerte théorique (habituelle) , durée offerte habituelle depuis 1998.	Heures collectives des entreprises à durées structurellement longues (collectives et comprises dans l'horaire affiché sup. à 39 heures). Depuis 1998 : heures structurelles et conjoncturelles.. Dans l'enquête annuelle : y compris des entreprises où la durée conventionnelle est inférieure à 39 heures.	Type de contrat : 4/5 ^{ème} d'un temps plein avant 2000, durée inférieure à une durée légale depuis janvier 2000..Distinction par type de contrat possible uniquement depuis 1989.

Italie	IGI, Enquête auprès des grandes entreprises, 1975	Annuelle, mensuelle en 1997	Etablissements de plus de 500 salariés			Durée effective.	
Espagne	Enquête sur les Salaires (ES), 1981	Trimestrielle, continue	Etablissements privés de plus de 5 salariés, hors agr. Serv. Aux entreprises, communaux, sociaux, personnels	Tous types de contrats, y compris temporaire (pas d'interim en Espagne)	Durée effective mensuelle, distinction par type de contrat possible : (heures convenues + heures sup., - congés, conflit du travail, chômage partiel (ILT).)	Distinction possible des heures normales et supplémentaires, temps plein et temps partiel	Type de contrat : inférieure de 2/3 à la durée normale, avant 1994 : 1/3.
	ECL, enquête de conjoncture, 1990	Trimestrielle, continue	Etablissements de plus de 5 salariés non agr. Hors services non marchands des adm. Pub et défense., sécurité sociale	Tous types de contrats, y compris interim.	Durée effective trimestrielle (normale corrigée des heures sup. collectives, des congés et jours fériés, maladie, absentéisme, conflits du trav., formation), distinction par type de contrat possible	Heures perdues et heures supplémentaires identifiables, temps plein et temps partiel	Type de contrat : inférieure de 2/3 à la durée normale, avant 1994 : 1/3. Données sur les congés effectivement pris.
Pays-Bas	ASEE, enquête annuelle sur l'emploi et les gains, 1961/1991	Annuelle,	Etablissements de toutes tailles, toutes branches	Tous types de contrat, y compris interim.	Durée contractuelle et rémunérée hebdomadaire et annuelle (corrigée des congés et jours fériés en annuel), distinction possible par types de contrat	Heures hebdomadaires supplémentaires première sem. d'octobre	Type de contrat (temps plein, temps partiel, contrat flexible) Congés annuels, jours de RTT.
Royaume-Uni	New Earning Survey, 1947/1970	Annuelle	Etablissements de toutes tailles, toutes branches, à l'exclusion des forces armées	Tous types de contrats, y compris interim, salariés rémunérés à un taux adulte depuis 1984.	Durée hebdomadaire normale et durée hebdomadaire rémunérée (salarié non affecté par une absence), distinction possible temps plein temps partiel, trav. Manuel et non manuel.	Heures supplémentaires hebdomadaires rémunérées, décomposition possible	Seuil d'heures de 30 heures et plus pour un temps plein. ²
	Short Term Employment Statistics	Mensuelle (industrie)/Trimestrielle (agr., services, construction)	Etablissements de toutes tailles, toutes branches, à l'exclusion des forces armées	Tous types de contrat, hors interim, tous salariés pour l'enquête trim.	Heures hebdomadaires dans les industries manufacturières	Ouvriers effectuant des heures supplémentaires	Seuil d'heures de 30 heures et plus pour un temps plein. ²
	Annual Employment Survey	Annuelle	Etablissements de toutes tailles, privés et publics, à l'exclusion de l'emploi domestique, des forces armées	Tous types de contrats, interim inclus			Seuil d'heures de 30 heures et plus pour un temps plein. ²

ANNEXE 5: Inclusion de l'intérim dans les enquêtes établissement

Etats-Unis, CES	Oui, classé dans la branche interim.
Japon, MLS	Non, mais emploi intérimaire très marginal.
Allemagne, Enquête trimestrielle sur les gains	Oui
France, ACEMO trim	Oui, mais <i>en principe</i> non intégrées dans les séries publiées
Italie, IGI	Oui
Pays-Bas, ASEE	Oui
Espagne, Enquête sur les salaires (ES), Enquête de conjoncture (ECL).	Non, il n'y a pas de travail intérimaire en Espagne.
Royaume-Uni, New Earning Survey, Short term employment Statistics	Non pour Short Term, oui pour New Earnings Survey
Royaume-Uni, Annual Employment Survey	Oui, classé dans la branche interim et non dans l'établissement. où il est détache, contrairement à l'enquête ménage.

ANNEXE 6: tableau synoptique sur la comptabilité nationale

Pays		EMPLOI			DUREE DU TRAVAIL
		Concepts	Méthodologie	Révision SEC95	Concepts
Etats-Unis	BLS	Emplois (et non personnes physiques), compatible PIB marchand non résidentiel	Enquête étab. CES, complétée par CN, enquête ménage CPS.		Durée effective : sal. A la production durée rémunérée enquête étab. CES corrigée des absences par une autre enquête établissement (Hours at Work) ; autres salariés : hyp. durée équivalente à sal. prod sauf manuf. Emploi non couvert par l'enquête CES : durée mensuelle réellement effectuée de l'enquête ménage CPS.
Etats-Unis	CN	Emplois (et non personnes physiques) et emplois en ETP. Pas de Travailleurs familiaux non rémunérés.	Unemployment Insurance Program (UIP) et autres sources administratives. Enquête ménage mensuelle CPS pour les indépendants.		Emploi en équivalent temps plein : proportion de temps partiel UIP et durée relative de l'enquête ménage (CPS). Durée effective : dans la branche manuf. : idem BLS pour les salariés à la production, durée normative rémunérée de 40 heures pour les autres, convertie en durée effective avec l'enquête Hours at Work. Autres branches : durée rémunérée des salariés à la production appliquée à tous les salariés (idem BLS), corrigée des absences des salariés à la production (Hours at Work). Non salariés : enquête ménage CPS.
Japon	CN	Emplois (et non personnes physiques)	Recensement, , enquête force de travail et enquête ménage Employment Status Survey pour les activités multiples.		Pas de durée du travail CN.
Allemagne	CN, calculs réalisés par l'institut IAB pour la durée.	Personnes physiques, pas d'ajustement spécifique trav. au noir <i>apparemment</i> .	Base : recensement. EFT, sources administratives, enq. Etab.	+5% 1991, 10% en 1998 en nouvelle base sur l'emploi salarié. Essentiellement des petits jobs (deux révisions successives des séries d'emploi). Pas de réropolation prévue avant 1991.	Durée réellement effectuée par personne. Salariés : Méthode par composante (base : durée conventionnelle, majorée des heures supp des ouvriers de l'industrie, minorée des congés, maladie, chô partiel...). Type de contrat : SEC95 : taux de temps partiel source administrative (emploi soumis à sécurité sociale) complétée EFT, durée relative LFS. SCN78 : taux de temps partiel source LFS, durée relative source administrative. Indépendants : durée de l'enquête ménage, affectation de congés maladie et de congés payés équivalents.

France		Personnes physiques et personnes en ETP, correction du travail au noir uniquement pour ETP.	Recensement, UNEDIC, DARES, autres sources administratives.	+2% sur l'emploi total. Essentiellement Inclusion des DOM.	ETP : Taux de temps partiel enquête élab. ACEMO et enquête emploi (SEC95), durée relative : enquête emploi. Durée effective : durée annuelle théorique temps plein appliquée à l'emploi ETP (hors trav. au noir), corrigée des congés, jours fériés, chômage partiel, maladie, grève. Durée du travail au noir et des indépendants calculée séparément.
Italie		Emplois (et non personnes physiques), emplois en ETP (correction du travail au noir), personnes physiques.	La base est l'enquête ménage. Confrontation avec autres sources et correction..	Légère révision : +0,8%. Apparemment pas d'impact du passage de 14 à 15 ans de l'EFT (?)	Pas de durée du travail. ETP : Taux de temps partiel : sources administratives et établissement
Espagne	CN	Avant SEC95 : personnes physiques SEC95 : personnes physiques, emplois, emplois en ETP.	-	+6%, Les étudiants et trav. bénévoles passent dans l'emploi, les propriétaires de société sont salariés (auparavant : indépendants). Données non réropolées avant 1995.	Pas de durée du travail.
Pays-Bas	CN	Avant SEC95 : ETP, y compris ou non moins de 12 heures. SEC95 : personnes, emplois en ETP, emplois	Source établissement et LFS.	+7% environ, séries non réropolées avant 1995	Pas de durée avant SEC95. Idem Comptabilité Marché du Travail après, séries disponibles depuis 1995 (second trimestre 2002 pour réropolations depuis 1987)
Pays-Bas	LAS (Comptabilité du Marché du Travail)	Emploi salarié : emplois, emplois en ETP, personnes (y compris moins de 12 heures). Emploi total : emplois, personnes, ETP, emplois en ETP. (y compris moins de 12 heures)	Confrontation des sources. Ecart résiduel LFS et sources établissement : travail au noir.	+7% environ. Intégration des triples emplois, révision de l'emploi domestique, des types de contrat	Emploi salarié : Durée contractuelle annuelle et durée rémunérée annuelle (y compris heures supp, hors congés, RTT, jours fériés) par emploi. SEC95 (1995 →) : durée réellement effectuée par emploi : idem précédente, corrigée en sus des absences maladies, des heures supplémentaires non rémunérées. Emploi indépendant : ETP seulement.
Royaume-Uni	CN	Emplois (et non personnes physiques). Pas de série en personnes physiques pour les salariés. Travailleurs familiaux non rémunérés exclus.	Enquête établissement annuelle(AES), LFS, autres. Nouvelle enquête établissement depuis avril 2001 (ABI) Pas d'ajustement spécifique pour le travail au noir	+3.8% pour l'emploi salarié (données 1995) avec l'introduction de la nouvelle enquête. Séries réropolées jusqu'en 1959.	Depuis 1992 : Durée réellement effectuée tous emplois confondus de l'EFT Auparavant (1984-1991) : durée réellement effectuée du trimestre de printemps de l'EFT.

ANNEXE 7 : L'intégration des normes statistiques internationales dans le cadre de la comptabilité du marché du travail

Conscients des nombreuses limites des enquêtes forces de travail auprès de ménage, les organismes statistiques nationaux et internationaux ont tenté de développer une méthode plurielle et plus ouverte basée sur la mobilisation de nombreuses sources. Le terme « comptabilité du marché du travail » a émergé dans les années quatre-vingt de discussions entre représentants des offices statistiques nationaux et certaines organisations internationales portant sur les objectifs, principes et mécanismes permettant de rassembler de manière effective des données statistiques fragmentées sur le marché du travail (emploi, chômage, salaires...). Elle a été évoquée à la 15^{ème} CIST. L'objectif de la Comptabilité du marché du travail est de fournir une description et une analyse de la situation et de l'évolution du marché du travail et de ses interactions avec le reste de l'économie (Statistics Netherlands, 1999). En outre, le séminaire qui s'est tenu à Copenhague à l'initiative d'Eurostat (en décembre 1999) a débouché sur l'énoncé de Principes Généraux de Comptabilité du Marché du Travail (couverture totale, utilisation uniforme des concepts du BIT et des CN, période de référence et consistance temporelle des données, comparabilité dans le temps, flexibilité des données, transparence des estimations...).

Les relations comptables dégagées par la comptabilité du marché du travail se réfèrent aux stocks de personnes (côté offre), de postes de travail (côté demande), à la modification de ces unités, aux flux d'heures et de revenus/coûts. Le cas échéant, ces relations doivent être coordonnées avec les parties correspondantes des Comptes Nationaux. **La comptabilité du marché du travail se caractérise par l'usage optimal de statistiques de diverses sources. Le résultat des enquêtes ménages est utilisé en tant que référence de portée générale. Ceci signifie que la mobilisation et la confrontation des sources prime sur l'utilisation d'une source unique. La comparabilité internationale en est amoindrie. Les différences de définition (ex. : maladies, chômage partiel..) entre pays subsistent. La consistance avec la mesure de la production et de la productivité est en revanche meilleure.**

En 1983, un comité joint de la Commission européenne et du BIT a demandé au CBS (office statistique des Pays-Bas) de proposer un système de comptabilité du marché du travail. La méthode développée par le CBS comporte trois étapes :

- la phase d'harmonisation consiste à éliminer les différences de définition entre sources et à obtenir une couverture complète, compatible avec la production,
- la phase de minimisation des erreurs de mesure, consiste en un de détection systématique des erreurs.
- la phase d'équilibrage, destinée à éliminer les dernières incohérences entre sources.

Le problème est que seul un faible nombre de pays ont jusqu'à présent publié des données compatibles avec la démarche préconisée (Danemark, Norvège, Suisse et Pays-Bas). D'autres pays développent des méthodes similaires dites de « conciliation de données provenant de sources nationales » (Australie, Finlande, France et Royaume-Uni). Un important travail de confrontation des sources est réalisé par exemple par l'office statistique national britannique (ONS 2000).

ANNEXE 8: les séries de durée du travail publiées par l'OCDE

Heures réellement effectuées, moyenne annuelle, personnes ayant un emploi, dans l'ensemble de l'économie			
Pays	Source	Définition	Remarques
Etats-Unis	BLS, BEA	Emplois salarié : volume d'heures réellement effectuées des NIPA, convertie en heures par personne avec l'enquête ménage mensuelle CPS.	Sous-estimation des heures supplémentaires, sous-estimation de l'emploi.
Japon	Secrétariat OCDE	Emploi total : Enquête établissements complétée de l'EFT pour le champ non couvert. Emploi salarié : enquête établissements telle quelle.	Durée par emploi et non par personne occupée, sous-estimation de la durée par rapport aux pays qui expriment la durée par personne. L'utilisation de la source établissement sous-estime les heures supplémentaires non rémunérées.
Allemagne	IAB (CN)	Mêmes séries que la CN	Durée par personne. L'utilisation de la CN, basée principalement sur la source conventionnelle sous-estime les heures supplémentaires non rémunérées.
France	INSEE	Mêmes séries que la CN.	Durée par personne. L'utilisation de la CN basée principalement sur la source établissements sous-estime les heures supplémentaires non rémunérées.
Italie	Eurostat ; ISTAT.	Les données sont basées principalement sur l'EFT communautaire. La tendance entre 1960 et 1982 suit celle de l'emploi total, série fournie par ISTAT tirée d'une enquête spéciale auprès des établissements et interrompue en 1985.	Durée par personne, emploi principal. Pas de sous-estimation des heures supplémentaires, au moins depuis 1983.
Espagne	INE	Estimations à partir de l'enquête trimestrielle continue sur la population active. Uniquement depuis 1977	Durée par personne, emploi principal. Pas de sous-estimation des heures supplémentaires. Correction des congés avec l'enquête établissements.
Pays-Bas	CBS, autres	Données de la Comptabilité du Marché du Travail. Les heures supplémentaires sont exclues. Pas de durée emploi total.	Durée par emploi et non par personne, sous-estimation par rapport aux pays où la durée est par personne. Aucune prise en compte des heures supplémentaires. Pas de prise en compte des absences pour maladie, chômage partiel...
Royaume-Uni	ONS	1992-1995, EFT trimestrielle continue, 1984-1991 : enquête ménage annuelle, 1970-1983 : estimation de Maddison.	Durée par personne occupée, emploi principal. Bonne prise en compte des heures supplémentaires depuis 1984. Pas précisions sur le traitement des congés avant 1992.

ANNEXE 9: le cadre normatif et institutionnel de la durée du travail

TABLEAU SYNTHETIQUE SUR LES REGULATIONS NATIONALES

Pays	Niveau de légalité	Cadre normatif	Degré de stabilité
Etats-Unis	Contrat de travail	Aucune, à l'exception du Fair Labor Standard Act de 1938, qui fixe le seuil de rémunération des heures supp. (150%) à 40 heures. Ne s'applique qu'aux salariés rémunérés sur une base mensuelle et non horaire (privés avant les années quatre-vingt).	Libre modulation, fort potentiel d'heures supplémentaires non rémunérées depuis 1981.
Japon	Tous les salariés (Code du Travail) avec possibilités de dérogations. Principe : révision du code du travail, mise en œuvre dans le secteur privé syndicalisé, extension aux PME (moins de 300 salariés).	<p>Diffusion progressive de la semaine de 5 jours depuis le début des années 70. Ne bénéficient pas encore des deux jours de congés hebdomadaires : BTP, transports, télécom, mines, PME 30-300, artisans embauchant moins de 30 personnes, mais l'extension assez forte dans ces branches en 1998.</p> <p>Révision du code du travail en 1988 : objectifs 46 heures en 1988, 44 en 1991, 40 en 1997. Mise en œuvre très partielle dans les entreprises de plus de 300 salariés.</p> <p>Adoption d'une résolution en juillet 1999 : objectif de 1800 heures annuelles à 10 ans.</p> <p>Instauration en 1987 des Discretionary scheduling system» (retenir comme durée effective la durée conclue entre salariés et direction), destinés à limiter l'incitation des cadres à effectuer des heures supplémentaires en modifiant le mode de calcul des heures, révisé en 1993 (moins de cas éligibles). Encore très peu répandu (0,5% des entreprises en 1994).</p>	<p>Tendance à une négociation annuelle de la durée du travail, encouragement des systèmes de flexibilisation du temps de travail « Variable Scheduling System » (accords avec compensation), assouplis en 1999.</p> <p><i>Heures supplémentaires . :</i> Rémunérées à 25%.</p> <p>Pas de limite légale, mais des lignes directrices gouvernementales fixent le nombre d'heures supplémentaires annuel maximum autorisé à 360 heures depuis 1993, 450 heures de 1989 à 1993. (<i>JIL bulletin</i>).</p> <p>Nombreuses dérogations possibles au Code du travail, possibilité d'effectuer des heures supplémentaires pour le travail saisonnier/d'appoint (450 par an dans le cadre des contrats temporaires). Majoration en moyenne de 130%.</p> <p>Depuis la révision du code du travail de 1999, possibilité donnée au Ministère du travail de fixer le nombre d'heures supplémentaires.</p> <p><i>Réglementations spécifiques pour les femmes :</i> 1985- 1999 : autorisation limités d'effectuer des heures supp., de travailler les jours fériés. Depuis 1999 : Assouplissement de la législation.</p>

Allemagne	Branche	<p>10 h/j, 6 jours par semaine, durée maximum moyenne journalière 8 heures, durée maximum moyenne hebdomadaire de 48 heures, régime assoupli en 1994 pour les compensations (deux semaines avant 1994, 6 mois après).</p> <p>Potentiel d'heures supplémentaires légal important. Majoration légale de 25%, mais ne débute qu'à la 9^{ème} heure (49^{ème} heure) sur la période de compensation.. Le seuil de déclenchement des majorations dépend in fine des accords d'entreprise.</p>	Accords de flexibilisation dès les années quatre-vingt, mais exploité réellement depuis le milieu des années 90. Tendance à l'annualisation du temps de travail.
France	Tous les salariés (cadre législatif). Le protocole d'accord de juillet 1981 prévoyait le développement des négociations de branche, mais relatif échec. Remise en cause de la détermination législative depuis le début des années quatre-vingt (ordonnance du 16 janvier 1982 – dérogations à la loi -, loi du 13 nov. 1982, -inclusion de la durée du travail dans les thèmes annuels de négociation-) Mise en œuvre possible au niveau de la branche ou de l'entreprise.	<p>39 heures depuis le 1^{er} février 1982, 40 de 1936 à 1982.</p> <p>Incitation financière à la réduction collective du temps de travail avec la Loi Robien de 1996.</p> <p>35 heures (janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, 1^{er} février 2000 pour les entreprises privées de 20 salariés et plus (Lois Aubry juin 1998 et janvier 2000)).</p> <p>Heures supplémentaires :</p> <p><i>Avant la loi sur les 35 heures :</i></p> <p>Durée maximum hebdo de 48 heures, 46 heures en moyenne sur 12 semaines, 10 heures par jour. Dérogations possibles dans des conditions exceptionnelles. Contingent annuel législatif d'heures supp. de 130 heures, les conventions collectives pouvant fixer des contingents supérieurs ou inférieurs.</p> <p><i>Passage aux 35 heures :</i></p> <p>Durée maximum légal de 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines. Régime transitoire jusqu'en 2002 inclus pour les entreprises de 20 salariés et plus, 2004 pour les moins de 20, puis retour prévu à l'ancien régime).</p> <p><i>Bonifications :</i></p> <p>Ancien régime : majoration de 25% de 39 à 42, de 50% de 47 à 48, repos compensateur pour les entreprises de plus de 10 salariés. Dans le contingent, : au delà de 41 heures (42 avant janvier 1999) de 50% des heures effectuées, 100% au-delà du contingent.</p> <p>Nouveau régime après période transitoire : majoration de 25% de 35 à 43 heures, avec repos compensateur obligatoire sous certaines conditions de 40 à 43 heures. A partir de 44 heures : majoration de 50% avec repos compensateur obligatoire sous certaines conditions.</p>	Modulation du temps de travail (depuis 1982), annualisation avec la loi quinquennale du 20 décembre 1993. Redéfinition possible du temps de travail à l'occasion du passage aux 35 heures (possibilité d'exclusion des temps de pause, de formation, 'habillage, d'inclusion des jours de congés accordés au-delà du minimum légal de cinq semaines.
Italie	Branche	<p>48 heures au maximum (de 1923 à 1997)</p> <p>Depuis la loi Treu (196/97) de 1997 : 40 heures hebdomadaires. Les conventions collectives peuvent l'appliquer en moyenne sur une période qui ne peut dépasser l'année.</p> <p>Possibilité depuis une loi de 1995 de compte de temps de travail (choix pour le salarié entre repos compensatoire ou majorations des heures supplémentaires).</p> <p>Majorations légales pour heures supplémentaires : 25% (pour les deux premières heures, 30% pour les suivantes. Majorations supérieures dans les conventions collectives.</p> <p>Contingent légal d'heures supplémentaires : 2 heures par jour, 12 heures par semaine.</p> <p>Autorisation spéciale pour les heures au delà de 48 heures hebdomadaires. Dans l'industrie : 250 heures annuelles depuis 1998 (loi 409/98).</p> <p>Les salariés à temps partiel n'étaient pas autorisés à effectuer des heures supplémentaires avant 2000 (Loi 61/2000)</p>	Tendance à une négociation annuelle du temps de travail.

Espagne	Loi, avec importance croissance des conventions collectives.	Durée légale de 40 heures depuis 1983. 48 heures de 1919 à 1976, 44 heures de 1976 à 1979, 42-43 heures de 1980 à 1982. Majorations pour heures supplémentaires de 175%. Limitation à 80 du nombre d'heures supplémentaires annuel. Cotisations sociales plus élevées pour les heures supplémentaires (sauf circonstances imprévues) depuis 1981.	
Pays-Bas	Branche, battu en brèche par des accords d'entreprise moins favorables aux salariés.	Cadre légal inchangé de 1919 au 1 ^{er} janvier 1996. Mise en place d'un dispositif législatif dispositif (cadre standard et cadre plus souple en cas de signature d'un accord). Durée maximale moyenne hebdomadaire de 45 heures en cas d'accord, (40 sinon) (48 avant 1996), 10 (en cas d'accord) ou 9 heures par jour, 585 heures par période de 13 semaines en cas d'accord, variations occasionnelles pouvant aller jusqu'à 12 h/j et 624 h/trimestre (48 heures hebdomadaires). Aucun minimum législatif pour les majorations d'heures supplémentaires. En règle générale : première demi-heure non rémunérée, au delà, en l'absence de disposition de la conv. Collective, taux de base.	Dans le cadre des accords entre partenaires sociaux (Wassenaar (1982) : passage de 40 à 38 heures de la durée conventionnelle, 1994 passage à 36 heures (accord « A new course, de décembre 993), mais essentiellement pour les salariés du secteur public), mise en œuvre via des jours de congés supplémentaires (accords des années quatre-vingt), mise en œuvre souple des accords de 1994 (semaines de quatre journée de 9 heures, de quatre et cinq journées de 8 heures en alternance, quatre jours en période creuses/5 en période pleine, jours de congés).
Royaume-Uni	Branche avant les années quatre-vingt, entreprise après avec la baisse de la couverture syndicale.	Aucune réglementation des heures supplémentaires. Primes négociées collectivement. Les réglementations sur les congés dans les secteurs couverts par les Working Councils ont été annulées, les restrictions sur le travail de nuit féminin ont été levées en 1986 (Sex Discrimination Act de 1986), les restrictions sur le travail des jeunes ont été levées en 1989 (Employment Act 1989). Le temps partiel n'est souvent pas officiellement régulé par les conventions collectives : les syndicats ont adopté comme position de ne pas prendre position pour ou contre (Rubery, 1998).	Libre modulation. Recours croissant aux arrangements sur le temps de travail saisonnier ou annuel, en particulier dans les sociétés japonaises installées au Royaume-Uni.

ANNEXE 10: les différentes définitions du temps partiel

	Enquêtes Force de travail	Source administrative/établissement/aautres enquêtes menages
<i>Etats-Unis</i>	<p>Depuis 1994 : Travailler habituellement moins de 35 heures (tous emplois confondus)</p> <p>Avant 1994 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes temporairement absentes travaillant habituellement moins de 35 heures; - Les personnes ayant travaillé moins de 35 à l'exception de celles qui ont travaillé moins de 35 heures pour des raisons économiques, mais travaillent habituellement 35 heures et plus. 	Travailler moins qu'un salarié permanent ou temporaire que ce soit en heures, en jours, en semaines.
<i>Japon</i>	Travailler moins de 35 heures durant la semaine de référence (tous emplois confondus)	<p>Plusieurs définitions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selon le statut sur le lieu de travail et par opposition à un salarié régulier (Enquête ménage quinquennale Employment Status Survey, enquête ménage emploi du temps): « pâto » : Dénomination sur le lieu de travail ; « arubaito » : emploi qui vient en plus d'une autre activité (études ou emploi). « shokutaku » : salariés en âge de partir à la retraite qui en règle générale ne travaillent pas à temps plein. <p>- Travailler moins que les salariés à temps plein (enquête établissement mensuelle)</p>
<i>France</i>	Auto-évaluation (emploi principal)	<ul style="list-style-type: none"> - travailler moins de 4/5 qu'un temps plein avant 2000 - travailler moins qu'un temps plein depuis janvier 2000
<i>Allemagne</i>	<p>Auto-évaluation (emploi principal) avec reclassification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - temps partiel de 38 h et plus (1982-1994, 35 h en 1995 et 32 h après) reclassé temps plein - temps plein de 20 h et moins reclassé en temps partiel 	Travailler moins qu'un salarié à temps plein
<i>Italie</i>	Auto-évaluation (emploi principal)	Travailler moins que la durée de travail normale fixée par les conventions collectives concernées que ce soit en heure par jour , jours par semaine, semaine par mois ou mois par an.
<i>Espagne</i>	<p>Auto-évaluation (emploi principal) avec reclassification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - temps partiel de 35 h et plus reclassé temps plein - temps plein 20 h et moins reclassé en temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> - Travailler moins de 2/3 qu'un temps plein après 1994 - Travailler moins de 1/3 avant 1994
<i>Pays-Bas</i>	<p>Pas de question spécifique</p> <p>Travailler moins de 35 heures sauf lorsque travailler entre 31 et 34 heures est considéré comme travailler moins que la durée normale</p>	Distinction entre temps plein réguliers, temps partiel réguliers et contrats flexibles, l'essentiel des contrats flexibles peut être assimilé à des temps partiel
<i>Royaume-Uni</i>	<p>Auto-évaluation (emploi principal) avec reclassification :</p> <ul style="list-style-type: none"> - temps partiel de 40 h et plus reclassé temps plein (depuis 1992) <p>Les stagiaires sous tutelle de l'Etat qui travaillent habituellement plus de 30 heures sont considérés à temps plein</p>	Travailler moins de 30 heures