

# **La négociation collective et le temps de travail en Europe : aperçu général**

Maarten Keune

Institut syndical européen pour la Recherche,  
la Formation et la Santé et Sécurité (ETUI-REHS)

Le présent document est la traduction d'un chapitre de la publication *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*. Il peut être téléchargé gratuitement en anglais, français ou allemand, sur le site internet de l'ETUI-REHS.

Traduction de l'anglais par Joël Beaumet.

Bruxelles, 2007

© Editeur: ETUI-REHS aisbl, Bruxelles

Tous droits réservés

Impression: imprimerie ETUI-REHS, Bruxelles

D/2007/10.574/13

ISBN: 978-2-87452-055-6 (version imprimée)

ISBN: 978-2-87452-067-9 (version électronique)

Image sur la couverture: Harald Leth, «Red sun, winter evening» (non daté), collection privée.

l'ETUI-REHS bénéficie du soutien financier de la Communauté européenne.

# Table des matières

Introduction .....	5
<b>1 Les mutations du contexte de la négociation collective en Europe .....</b>	<b>7</b>
<b>2 Temps de travail: problèmes et positions .....</b>	<b>10</b>
2.1 Durée hebdomadaire du travail .....	10
2.2 Flexibilité du temps de travail .....	12
<b>3 L'évolution de la réglementation du temps de travail: l'impulsion de l'Etat ou le fruit de la négociation ? .....</b>	<b>16</b>
<b>4 Les résultats des changements en matière de temps de travail .....</b>	<b>19</b>
4.1 Heures de travail .....	19
4.2 Flexibilité du temps de travail .....	24
<b>5 Implications pour les procédures de conventions collectives et de négociations collectives .....</b>	<b>28</b>
Références bibliographiques .....	31



## Introduction

Historiquement, la réglementation du temps de travail a toujours été un souci essentiel pour le mouvement syndical. Dès leur origine, les syndicats ont cherché à améliorer cette réglementation du temps de travail, au travers de pressions politiques pour obtenir des changements dans la législation, et par le biais de la négociation collective avec les employeurs et leurs organisations. Leurs premiers objectifs comprenaient une réduction de la durée de la journée de travail et de la semaine de travail, le droit à des congés payés, une réduction du travail de nuit, etc. Le temps de travail est resté inscrit à l'agenda depuis lors, même si les problèmes spécifiques en jeu ont changé. Dans les années 1990 et au début des années 2000, une grande partie du débat sur le temps de travail portait sur l'utilisation de la réduction du temps de travail comme un outil en faveur de l'emploi. L'intérêt des employeurs pour différentes formules de flexibilité du temps de travail et ce qu'on a appelé l'équilibre entre travail et vie privée. En outre, certains éléments du débat sur la réforme des retraites - en particulier le débat sur l'âge du départ à la retraite - peuvent être ajoutés à la liste. Le temps de travail est aussi une question épineuse au niveau européen, comme l'ont montré les controverses toujours en cours concernant la révision de la directive sur le temps de travail.

Au cours de ces dernières années, le débat sur le temps de travail a évolué : dans un contexte politique et économique défavorable aux syndicats, les employeurs mais aussi un certain nombre de gouvernements ont fait pression en faveur d'une extension du temps de travail sans offrir de compensation en contrepartie. Les statistiques sur le temps de travail montrent en effet que la tendance des années antérieures à une réduction du temps de travail s'est inversée dans un certain nombre de pays européens. Les syndicats cherchent à défendre les acquis des années antérieures, mais ils y parviennent mieux dans certains pays que dans d'autres. Il est manifeste qu'à travers l'Europe, le temps de travail est devenu une source majeure de désaccords et de conflits.

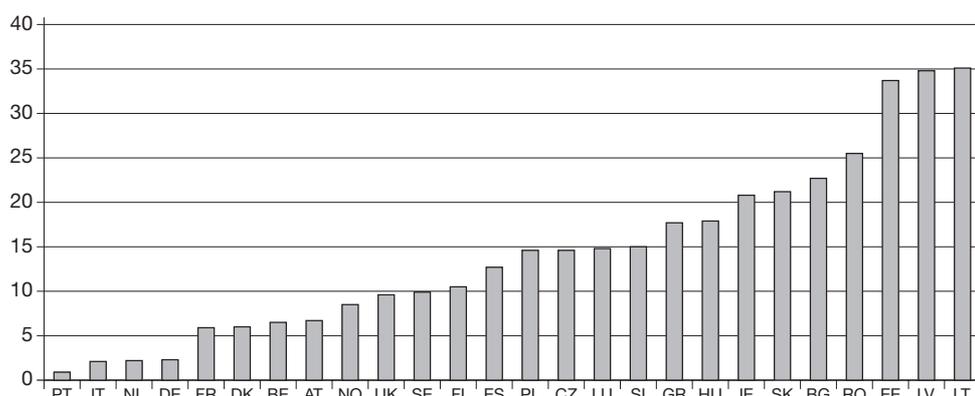
Le présent rapport offre une vue d'ensemble des évolutions récentes du débat et des conflits relatifs au temps de travail en Europe, en examinant à la fois les changements dans le temps et les différences entre pays. L'accent est mis sur la négociation collective sur le temps de travail, mais le contexte politique et économique plus large dans lequel cette négociation prend place est également abordé, de même que les principales modifications sur le plan législatif. La négociation sur le temps de travail offre aussi des aperçus intéressants sur le rôle joué par la négociation collective au niveau national, sectoriel et de l'entreprise, et sur l'interaction entre la législation et les conventions collectives et les changements récents à cet égard. Ce document est consacré aux 21 rapports nationaux couvrant la plupart des membres de l'UE (voir Keune et Galgóczi 2006). Il résume les principales observations et tendances dans ces 21 pays et les replace dans un contexte européen. Tout d'abord, il examine brièvement les principales problématiques du temps de travail et les positions respectives des syndicats, des employeurs et des gouvernements (section 2). La section 3 examine le rôle des pouvoirs publics et de la négociation dans les changements apportés à la réglementation du temps de travail, cependant que la section 4 analyse les changements récents dans les réglementations et les pratiques en matière de temps de travail. La section 5 discute des implications pour les conventions collectives et le processus de la négociation collective.

## 1 Les mutations du contexte de la négociation collective en Europe

Dans la plupart des pays d'Europe, le contexte dans lequel les syndicats cherchent à réaliser leurs objectifs par la négociation collective a évolué de manière défavorable au cours de ces dernières années. Cette évolution résulte de la conjonction d'un certain nombre de facteurs, dont certains ont trait à l'évolution de la conjoncture économique et du marché du travail, alors que d'autres sont davantage liés au contexte politique dans lequel s'est déroulée la négociation. La combinaison de ces facteurs diffère d'un pays à l'autre, et elle affecte les syndicats et la négociation collective de différentes manières.

Sur le plan économique, le contexte de la négociation collective en Europe s'est caractérisé par une croissance médiocre. Sur la période 2002-2005, l'économie de l'UE-25 a progressé de 1,5% par an. Toutefois, on peut relever d'importantes disparités à travers l'Europe (figure 1). La croissance a été quasiment nulle en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal mais la France, le Danemark, la Belgique et l'Autriche ont également enregistré des performances médiocres. On a pu observer une croissance soutenue surtout dans les nouveaux Etats membres (NEM) d'Europe centrale et orientale, ainsi que dans les pays candidats que sont la Bulgarie et la Roumanie. Parmi les membres de l'UE-15, seules l'Irlande et la Grèce ont affiché des performances similaires à celles de ce dernier groupe.

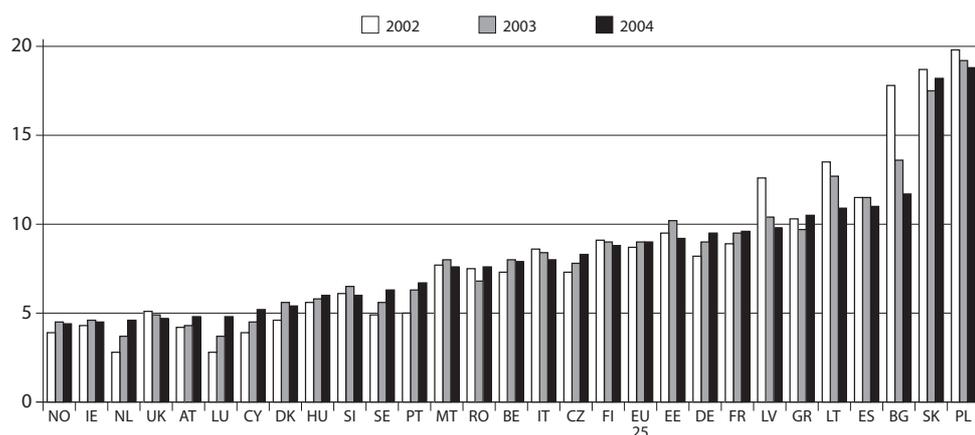
**Figure 1 : Croissance cumulée du PIB, 2002-2005**



Source : Eurostat.

Sur le plan du marché du travail, le chômage dans l'UE-25 est resté élevé et s'est légèrement accru au cours des dernières années, en passant de 8,7% en 2002 à 9% en 2004 (figure 2). Une fois encore, des différences majeures apparaissent d'un pays à l'autre : on peut observer un chômage élevé avant tout dans plusieurs des nouveaux Etats membres (les trois Etats baltes, la Pologne et la Slovaquie) et dans un pays candidat (la Bulgarie), mais aussi dans certains des plus grands pays de l'UE (Allemagne, France, Espagne). Les pays où le chômage est le moins élevé sont la Norvège, l'Irlande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et l'Autriche. Aucun NEM ne figure parmi les pays les plus performants à cet égard : la forte croissance économique des NEM a été dans une large mesure une croissance sans emplois.

**Figure 2 : Le chômage en Europe 2002-2004 (%)**



*Note :* les données font référence aux personnes sans emploi par rapport à la population active, âgées de 15 à 71 ans

*Source :* Eurostat

La croissance économique et le chômage sont des variables importantes conditionnant les processus de négociation collective et certains pays, notamment l'Allemagne mais aussi la France, se sont trouvés sous pression de ces deux variables. Toutefois, d'autres facteurs, davantage liés à l'économie politique en vigueur en Europe et à la « dimension sociale » de

l'UE et de ses membres, jouent également un rôle important. Cette dimension sociale, notamment les systèmes et les pratiques de la négociation collective, se trouve confrontée à trois défis majeurs :

- La mondialisation ou libéralisation du commerce des marchandises et des services, l'intégration et l'expansion des marchés des capitaux, le niveau élevé des fusions et acquisitions transnationales d'entreprises et des investissements étrangers, et le régime shopping qui en résulte dans le chef des employeurs;
- Les pressions continues en faveur de la dérégulation et de la privatisation de la part des hommes politiques et des économistes néolibéraux et d'un nombre grandissant d'employeurs;
- Les appels de plus en plus insistants des employeurs en faveur d'une décentralisation de relations industrielles et de la négociation collective.

D'une manière ou d'une autre, ces trois facteurs ont affaibli la position de négociation des syndicats ou renforcé celle des employeurs. Cette tendance est encore exacerbée par le recul, lent mais généralisé, des effectifs des syndicats en Europe (Ebbinghaus 2004; Commission européenne 2004a). Ce recul est particulièrement marqué dans les nouveaux Etats membres: alors que le taux de syndicalisation dans l'ensemble de l'UE a baissé de 32,6% à 26,4% entre 1995 et 2001, dans l'UE-15, ce taux a reculé de 31,0% à 27,3% et dans les 10 NEM de 42,7% à 20,4% (Commission européenne 2004a: 18).

Enfin, le récent élargissement de l'UE en 2004 a joué un rôle important. On prétend souvent que cet élargissement agit comme une sorte d'intensificateur intra-européen de la globalisation et qu'il incite les employeurs à délocaliser leurs activités productives des pays de l'UE-15 vers les nouveaux Etats membres où les salaires sont nettement moins élevés. D'autres contestent cette analyse pour différentes raisons (pour une discussion sur ce problème, voir Galgóczi *et al.* 2005). Indépendamment des mérites de ces arguments, le débat public sur les délocalisations et leurs effets potentiels sur l'emploi est très vif et les employeurs utilisent de plus en plus la menace de la délocalisation pour appuyer leurs exigences de concessions lors des négociations collectives (Keune 2005).

## 2 Temps de travail : problèmes et positions

La débat actuel sur le temps de travail porte sur trois questions essentielles : (i) la durée hebdomadaire (ou annuelle) de travail ; (ii) les différents types de flexibilité du temps de travail et les contrats d'emploi atypiques ; (iii) les dispositions des régimes de retraite touchant la durée de la carrière professionnelle (c'est-à-dire l'âge de la retraite) et les retraites anticipées. Ici nous traitons essentiellement des deux premières questions et il expose les controverses dont elles font l'objet. Faute de place, la problématique de la réforme des retraites ne sera pas abordée, ce qui ne signifie pas que la question soit sans importance. En effet, dans un certain nombre de pays (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Grèce et Suisse), la question des retraites joue un rôle clé dans la négociation sur le temps de travail.

### 2.1 Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail est actuellement au cœur de la controverse sur le temps de travail. Au cours des dernières décennies, à partir des années 80, dans bon nombre de pays de l'UE-15, la réduction du temps du travail – une revendication historique pour les syndicats – est réapparue à l'agenda syndical. Dans l'UE-15, de nombreux syndicats ont fait de la semaine des 35 heures une de leurs revendications majeures. A diverses occasions, les syndicats ont été rejoints dans ce combat par des gouvernements ou des partis politiques de gauche. Dans les NEM, la réduction du temps de travail n'a figuré à l'agenda syndical que pendant une période plus brève, durant les seules années 1990. Dans les NEM, la réduction du temps de travail a d'ailleurs occupé une position moins privilégiée dans les revendications syndicales que dans l'UE-15, à cause notamment des bas salaires : de nombreux travailleurs préfèrent en fait travailler plus longtemps si cela leur permet d'obtenir des revenus plus élevés.<sup>1</sup> Toutefois, en dépit du fait que très peu de travailleurs tchèques préféreraient disposer de plus de temps libre plutôt que de salaires plus élevés, ČMKOS, la plus importante confédération syndicale en République tchèque, a demandé aux syndicats représentant les travailleurs du secteur privé de présenter des revendications pour une

<sup>1</sup> Des résultats d'enquêtes suggèrent que cela pourrait être le cas de 50% des travailleurs dans les NEM d'Europe centrale, contre à peine 14% dans les pays scandinaves, 25% en Allemagne, et 28% au Royaume-Uni (CPB/SCP 2005, Annexe tableau B2.1).

réduction de la durée hebdomadaire de travail à 37,5 heures sans réduction de salaire (Fassman et Čornejová 2006).

Les arguments des syndicats en faveur de la réduction du temps de travail sont de trois ordres :

1. Le temps de travail est considéré comme un problème de santé et de sécurité : les longs horaires de travail sont perçus comme ayant des conséquences négatives sur la santé et le bien-être des travailleurs.
2. Depuis la forte montée du chômage des années 80 et 90, les syndicats voient dans la réduction du temps de travail un moyen de créer des emplois. Une réduction du temps de travail, affirment-ils, doit entraîner de nouvelles embauches par compensation. Les seuls pays où la réduction du temps de travail n'a pas été placée à l'agenda en tant que stratégie de création d'emplois sont ceux, comme la Norvège, où le chômage est resté peu important (Lismoen 2006).
3. On affirme que la réduction du temps de travail devrait améliorer la possibilité pour les travailleurs de contrôler leur propre existence et de s'engager dans des activités extraprofessionnelles, ce qui améliore la qualité de la vie. Au cours de ces dernières années, cet aspect a fait l'objet de multiples débats à l'enseigne de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La plupart des employeurs ne se sont jamais montrés très enthousiastes à l'égard de la réduction du temps de travail. Dans le même temps, jusqu'il y a peu, bon nombre d'entre eux étaient disposés à échanger des réductions du temps de travail contre des concessions servant leurs intérêts, notamment une flexibilité accrue du temps de travail. Depuis deux ans, cette attitude a changé. Dans le contexte que l'on vient de décrire, les employeurs de la plupart des pays européens ont tendance à rejeter les demandes de réduction du temps de travail et à exiger un allongement de la durée du travail sans compensation (intégrale), ce qui revient à une baisse effective du salaire horaire (voir Keune et Galgóczi 2006, ainsi que Visser 2005). Ce n'est pas seulement le cas dans les pays où la durée hebdomadaire du travail est la plus courte mais aussi en Suisse, par exemple, qui possède déjà une des durées

hebdomadaires du travail les plus élevées en Europe (Ackermann 2006). On prétend que ces allongements sont nécessaires face à la concurrence accrue au niveau international et européen et l'on agite la menace des délocalisations si aucune concession n'est faite.

Lorsque les gouvernements sont concernés, la situation est extrêmement variée. Les gouvernements de centre-gauche ont été davantage sensibles aux objectifs des syndicats que les gouvernements de centre-droit. C'est ainsi, par exemple, qu'en France, la coalition gouvernementale réunissant socialistes et écologistes au pouvoir après les élections de 1997 a fermement soutenu la semaine de travail de 35 heures, mais lorsque la droite est revenue au pouvoir en 2002, elle a procédé à diverses modifications de la loi pour limiter l'impact de la législation adoptée par le gouvernement précédent et «préparer la voie pour un retour éventuel au système des 40 heures» (Dufour, dans le présent volume).

Cependant, on ne peut pas établir de relation manifeste entre la «couleur» d'un gouvernement et sa politique du temps de travail. Certains gouvernements de centre-gauche sont ambivalents sur ce sujet ou, au nom de la compétitivité, rejettent tout bonnement la réduction du temps de travail. En Italie, par exemple, en 1997, le gouvernement de centre-gauche de Prodi, sous la pression d'un des membres plus radicaux de la coalition, avait élaboré un projet de loi visant à ramener la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures. La même majorité gouvernementale n'a cependant pas été en mesure de faire voter le projet, en raison de dissensions internes sur le sujet (voir D'Aloia *et al.* 2006). Au Royaume-Uni, le gouvernement travailliste favorise les dérogations à la directive de l'UE sur le temps de travail et laisse ainsi ouverte la possibilité de très longs horaires hebdomadaires de travail (au-delà de 48 heures), en se rangeant ainsi aux arguments du patronat plutôt que des syndicats (Exell 2006). En Hongrie, le gouvernement de coalition socialiste s'est également rallié aux arguments des employeurs en soulignant que le temps de travail ne pouvait être réduit pour l'instant parce que la compétitivité internationale de l'économie hongroise devait être renforcée (Borbély 2006). A l'inverse, en Pologne, le gouvernement de centre droit d'Ackja Wyborcza Solidarnorśc a favorisé la réduction du temps de travail au début des années 2000 (Stelina 2006).

## 2.2 Flexibilité du temps de travail

Les controverses sur la durée hebdomadaire du travail sont liées de manière intrinsèque à la question de la flexibilité du temps de travail et, comme on l'a indiqué plus haut, la tendance dans un certain nombre de pays d'Europe était depuis un certain temps à l'échange d'une réduction du temps de travail contre une plus grande flexibilité de ce temps de travail. La question de la flexibilité du temps de travail est plus diverse et plus complexe, et englobe des questions telles que la programmation flexible du temps de travail en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise, l'utilisation de banques du temps, le nombre d'heures supplémentaires autorisées et la rémunération de ces heures supplémentaires, les différents types de congé, le travail du week-end et l'utilisation de contrats de travail atypiques.

La demande grandissante de flexibilité du temps de travail a longtemps été présentée par les employeurs dans le cadre de leur revendication de plus de flexibilité sur le marché du travail. Les employeurs revendiquent davantage de possibilités de programmer de manière flexible le temps de travail dans le cadre de périodes de référence toujours plus importantes, le relèvement de la limite du nombre d'heures supplémentaires qu'ils peuvent exiger de leurs travailleurs sans dédommagement, l'abolition des restrictions sur le travail du week-end, la possibilité de faire se succéder des contrats temporaires, etc. En outre, dans les pays où la négociation collective nationale et sectorielle est importante dans la réglementation des conditions de travail, les employeurs en appellent de plus en plus à la décentralisation de la négociation au niveau de l'entreprise ou à la possibilité de dérogations aux conventions conclues à un niveau supérieur pour permettre de mener, en matière de temps de travail, des politiques et des solutions spécifiques à l'entreprise. Ils ont bénéficié d'un large soutien d'économistes et d'hommes politiques néo-libéraux et d'organisations internationales comme l'OCDE et la Banque mondiale, qui estiment qu'une flexibilité accrue du temps de travail augmenterait le contrôle des employeurs sur le travail et permettrait aux employeurs de moderniser l'organisation du travail et d'utiliser la main-d'œuvre de la manière la plus adéquate. Une fois encore, ces évolutions sont jugées impératives pour renforcer la productivité et la compétitivité, ce qui devrait améliorer la croissance et la création d'emplois. La Commission européenne a également souligné la nécessité d'une plus grande flexibilité du temps de

travail pour renforcer la capacité d'adaptation de l'entreprise, même si elle plaide pour des formes de flexibilité du travail favorables aux travailleurs en améliorant l'équilibre entre le travail et la vie privée (par exemple le congé parental) ou en permettant à des groupes particuliers (par exemple les travailleurs vieillissants) de participer au marché du travail (Commission européenne 2005). La Commission plaide aussi pour que cette flexibilité accrue soit accompagnée par davantage de sécurité pour les travailleurs, même si la Commission reste plutôt vague sur ce qu'elle entend par «sécurité» (Commission européenne 2004b, 2003).

Si les syndicats rejettent tout allongement du temps de travail, pour diverses raisons, ils ne refusent pas purement et simplement la flexibilité du temps de travail. C'est ainsi que de nombreux syndicats reconnaissent la nécessité, dans certaines limites, d'une relative flexibilité pour que l'entreprise puisse faire face aux fluctuations de la demande et renforcer sa compétitivité ». Cet argument a gagné partout tant de poids qu'il est difficile de le réfuter. D'autre part, de nombreux syndicats considèrent qu'il n'existe pas que des formes négatives de flexibilité orientées selon la seule perspective de l'employeur - et où le contrôle du temps de travail passe entièrement à l'employeur - mais aussi des formes positives de flexibilité, orientées selon la perspective du travailleur, qui renforcent le contrôle des travailleurs sur leur temps de travail. Dans l'économie d'aujourd'hui, contrairement au modèle fordiste du père de famille qui assure le revenu du ménage, qui prévalait il y a quelques décennies, les travailleurs ont des besoins et des préférences bien plus hétérogènes en matière de temps de travail et les formes «positives» de flexibilité du temps de travail peuvent leur permettre de mieux combiner le travail et les activités extraprofessionnelles, tout en facilitant la participation des femmes ou des travailleurs vieillissants sur le marché du travail (cf. les contributions dans Messenger 2004).

Il importe de répondre à cette hétérogénéité non seulement pour améliorer l'équilibre vie/travail des travailleurs et les opportunités d'emploi de certains groupes mais aussi pour renforcer le lien entre les besoins et les préférences des travailleurs, d'une part, et les politiques syndicales, d'autre part. Il s'agit d'un domaine important où, dans une période de déclin des effectifs des syndicats, ceux-ci peuvent montrer leur valeur à leurs membres (potentiels). C'est pourquoi les syndicats sont souvent désireux non seulement de négocier l'échange d'une réduction du temps de travail contre une flexibilité

« négative » du travail, mais aussi de différents types de flexibilité « positive » du travail, en avançant que cette flexibilité pourrait être avantageuse à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs. En Autriche, par exemple,

la stratégie actuelle de négociation des syndicats consiste à n'accorder davantage de flexibilité du travail qu'en échange de modèles de temps de travail plus innovants, qui tiennent compte de l'ensemble de la vie professionnelle du travailleur et qui contiennent donc des dispositifs de congé de formation, d'éducation et de garde, de congé sabbatique ou de mise partielle à la retraite (Pernicka et Adam 2006).

Toutefois, il n'existe pas de position syndicale unifiée sur la flexibilité du temps de travail, comme le montre le cas du Portugal, où les deux grands syndicats divergent: la CGTP-IN voit dans la flexibilité un facteur essentiellement négatif, et s'y oppose de manière explicite en revendiquant une réduction du temps de travail (35 heures, davantage de congés) et un renforcement du contrôle des travailleurs sur l'organisation du temps de travail. L'UGT, en revanche, entend favoriser une conciliation plus efficace entre le travail et la vie privée en s'efforçant d'obtenir des conventions collectives et des dispositions légales qui permettent une organisation plus appropriée du temps de travail et de nouvelles formes d'organisation du travail, et elle considère que l'égalité de sexes constitue un domaine où la flexibilité offre souvent l'opportunité d'évolutions positives (Naumann 2006). En Grèce, la position syndicale à l'encontre des mesures visant à développer la flexibilité du marché du travail est celle d'une hostilité sans ambiguïté (Christofi 2006).

En outre, les gouvernements ont généralement favorisé, au cours de ces dernières années, dans la lignée des positions des employeurs et des syndicats, et en lui accordant un poids qui varie selon les pays et les moments. Dans les NEM, les positions gouvernementales ont été influencées par les exigences de l'accession à l'UE et le discours de la Stratégie européenne pour l'emploi qu'ils ont suivie depuis plusieurs années avant de devenir membres (Keune 2003). La SEE promeut à la fois des types de flexibilité orientées selon la perspective de l'employeur et orientées selon la perspective du travailleur, notamment dans le but d'augmenter la participation des femmes au marché du travail. (McCann 2004).

### 3 L'évolution de la réglementation du temps de travail : l'impulsion de l'Etat ou le fruit de la négociation ?

La réglementation du temps de travail a beaucoup évolué au cours des dernières années. Ces changements concernent à la fois l'environnement réglementaire dans lequel a lieu la négociation collective et les dispositions des conventions collectives elles-mêmes. L'importance du rôle de la négociation collective et des partenaires sociaux dans ces changements diffère beaucoup d'un pays à l'autre : dans certains pays, les innovations résultent davantage d'une initiative des pouvoirs publics, dans d'autres, de la négociation. Ce constat reflète avant tout les différences entre les systèmes nationaux de relations du travail et entre les régimes en matière de temps de travail (Anxo et O'Reilly 2002). Dans la plupart des pays où la couverture par la négociation collective est faible et où le dialogue social est généralement peu développé au niveau national, les innovations en matière de réglementation du temps de travail ont été largement le fait de changements législatifs impulsés par les pouvoirs publics et qui ont modifié le contexte réglementaire de contrats de travail largement établis sur une base individuelle. C'est la situation qui a prévalu dans la plupart des NEM et au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, par exemple, «l'impact net de la négociation a été modeste... Les syndicats passent de bons accords mais qui ne touchent qu'une fraction minoritaire de la main-d'œuvre» (Exell 2006). Dans les NEM, deux autres facteurs renforcent le rôle de l'Etat et le caractère législatif de l'évolution. D'une part, l'attention s'y est concentrée, au cours des années qui ont précédé l'adhésion, à l'adaptation de la législation à l'acquis communautaire. D'autre part, la négociation collective dans les NEM est souvent plus exclusivement centrée sur les salaires, l'organisation du temps de travail étant généralement considérée plutôt comme une prérogative du management, du moment que l'on reste dans les limites de la loi. Les conventions collectives se contentent souvent de reproduire la légalisation du travail sur les questions des temps de travail.

Cela ne veut pas dire que les syndicats et les organisations patronales ne jouent aucun rôle dans ces pays, ni que les réformes ne contiennent pas d'éléments négociés. Syndicats et employeurs jouent un rôle, au travers des négociations collectives limitées qui sont menées, comme au Royaume-Uni, ainsi que, dans un certain nombre de cas, par des conventions au niveau national, même si celles-ci ne constituent pas les éléments d'un système

fortement développé de dialogue social. Par exemple, ce qu'on a appelé l'«euro-amendement» du Code du travail entré en vigueur en janvier 2001 en République tchèque, qui a eu un impact majeur sur la réglementation du temps de travail, était basé sur une large dialogue sociétal impliquant les partenaires sociaux (Fassman et Čornejová 2006). En Pologne, c'est grâce à un accord conclu entre le syndicat OPZZ et les organisations patronales au printemps 2002 qu'une loi modifiant des dispositions du Code du travail sur le temps de travail a été présentée au Parlement (Stelina 2006). Dans cet accord, en échange de concessions syndicales sur une flexibilité accrue du temps de travail, les employeurs s'engageaient à limiter le recours à des «faux indépendants» et à conserver des relations d'emploi régulières. En Slovénie, enfin, les syndicats et les organisations d'employeurs ont participé à un intéressant dialogue social grâce auquel ils ont eu leur mot à dire dans la modification du droit du travail, même si ce dialogue social est aujourd'hui remis en question.

Toutefois, même dans certains pays où la couverture de la négociation collective est importante, son rôle dans la réglementation du temps de travail a été limité parce que syndicats et organisations d'employeurs n'ont pas réussi à s'accorder sur les changements à apporter à la réglementation du temps de travail grâce à des accords autonomes. C'est alors l'Etat qui a pris le relais. Ce fut le cas en Grèce et au Portugal. En Grèce, compte tenu des divergences de vues sur la problématique du temps de travail entre employeurs et syndicats, et l'absence de tout accord en la matière, les récents développements dans ce domaine ont été largement le résultat d'initiatives gouvernementales (Christofi 2006). Au Portugal, dès les années 90, l'incapacité des partenaires sociaux à parvenir à un compromis sur la révision des conventions collectives a eu pour effet que la responsabilité des changements a incombé au gouvernement (Naumann 2006).

Dans d'autres pays, les rôles respectifs de l'Etat et de la négociation collective ont été plus équilibrés. Le principal exemple à cet égard est offert par le passage aux 35 heures en France. En deux vagues de changements législatifs (les lois Aubry I et II en 1998 et 2000), la coalition gouvernementale socialiste et écologiste a entendu institutionnaliser la semaine de travail des 35 heures. Toutefois, il a laissé aux syndicats et aux employeurs le soin de mener à bien les réductions du temps de travail grâce à des conventions collectives en leur permettant de décider du niveau de négociation et des arrangements salariaux accompagnant cette réduction, et en reconnaissant les nombreuses formes de flexibilité du temps de travail qui

pouvaient être envisagées dans des conventions collectives (Dufour 2006). En Norvège également, dans certains domaines, dont la flexibilité du travail, la réglementation résulte d'une interaction entre négociation collective et législation (Lismoen 2006).

En Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Allemagne, en Italie et en Espagne, la négociation collective a occupé une place plus centrale dans la réglementation du temps de travail. En Belgique et en Finlande, ces négociations ont surtout eu lieu au niveau intersectoriel, avec le gouvernement, et ont visé dans une large mesure des innovations législatives. Dans les autres pays, en revanche, la négociation sectorielle, et de plus en plus aussi au niveau de l'entreprise, domine. Cela ne signifie pas que les parties à ces négociations arrivent à un accord. En effet, des tensions accrues entre syndicats et employeurs sont signalées dans presque tous les pays, dues avant tout du fait que les employeurs ont de plus en plus tendance à revendiquer un allongement du temps de travail conjugué à une flexibilité accrue (voir Keune et Galgózi 2006, Visser 2005). Dans certains cas, notamment en Italie, les syndicats utilisent des conventions collectives pour limiter l'impact de changements législatifs (voir D'Aloia *et al.* 2006).

La Suisse constitue un cas particulier dans la mesure où les syndicats ont essayé à deux reprises, en 1988 et en 2002, de modifier la législation sur le temps de travail par un référendum (Ackermann 2006). L'objectif de ces référendums était d'abaisser la durée hebdomadaire du travail. Dans les deux cas, cependant, les propositions des syndicats ont été rejetées à une large majorité. La population et les travailleurs n'ont pas considéré que le temps de travail était une question prioritaire en Suisse, sauf dans certains secteurs où la durée du travail est très supérieure à la moyenne et où certains succès limités, enregistrés grâce à la négociation collective, ont ramené la durée du travail à un niveau plus proche de celui observé dans le reste de l'économie (Ackermann 2006).

Enfin, l'évolution de la réglementation du temps de travail présente aussi une dimension européenne. En particulier, la transposition de la directive sur le temps de travail et le récent débat sur la modification de cette directive ont joué un rôle, surtout dans des pays qui ne possèdent qu'une législation limitée sur le temps de travail (Royaume-Uni, Danemark) et dans les NEM en tant qu'élément de l'acquis communautaire.

## 4 Les résultats des changements en matière de temps de travail

### 4.1 Heures de travail

En matière d'heures de travail, on peut observer dans une perspective de long terme une tendance à la réduction du temps de travail. Dans de nombreux cas, cette tendance a marqué un arrêt ou s'est inversée au cours de ces dernières années. Ce phénomène est le résultat à la fois de l'évolution de la réglementation et de l'évolution de l'utilisation de ces réglementations. On ne peut cependant pas généraliser purement et simplement la tendance dominante à l'ensemble des pays, pas plus qu'à l'ensemble des secteurs (Margisson et Sisson 2004, chapitre 10; Margisson *et al.* 2003). Quelques exemples nous permettent d'illustrer ce point.

Au milieu des années 80, les syndicats allemands se sont engagés dans une lutte pour la semaine des 35 heures qui a finalement été mise en œuvre cinq ans plus tard dans la métallurgie et le secteur de l'imprimerie. Depuis 1998, la durée hebdomadaire de travail fixée par convention collective est restée stable dans la partie occidentale de l'Allemagne à 37,5 heures, alors que dans la partie orientale, cette durée a reculé lentement de 39,5 heures en 1995 à 38,9 heures en 2004 (Bispinck 2006). Toutefois, au cours de ces dernières années, un certain nombre d'exemples indiquent un renversement de cette tendance à la réduction. En 2003, IG Metall a tenté d'obtenir la réduction de 38 à 35 heures de la durée hebdomadaire du travail dans la partie orientale du pays pour s'aligner sur la convention en vigueur à l'Ouest. Cette démarche, qui a notamment entraîné une grève, s'est soldée par un échec retentissant en raison d'un conflit à l'intérieur du mouvement syndical, alors que les employeurs témoignaient d'une unité et d'une détermination croissantes (Thelen et Kume 2006). La convention 2004 dans le secteur de la métallurgie et de l'électricité prévoyait des possibilités d'allongement du temps de travail pour une partie des travailleurs. En outre, à partir de 2004, un certain nombre de négociations au niveau des entreprises, comme Siemens et DaimlerChrysler ont abouti à une augmentation du temps de travail. Enfin, la fixation effective de la durée du travail est de plus en plus décentralisée au niveau de l'entreprise, à cause de la multiplication des clauses dérogatoires et parce que des employeurs quittent leur organisation pour se dégager des obligations des conventions sectorielles et avoir la possibilité de négocier des allongements de la durée du travail.

En France, les lois Aubry de 1998 et 2000 ont abouti à la négociation de plus de 200 conventions sectorielles et de milliers de conventions d'entreprise pour réguler la réduction du temps de travail (Dufour 2006). Entre 1999 et 2002, la durée hebdomadaire moyenne de travail dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs est passée, en régime temps plein de 38 à 35,6 heures (ibid.). Mais le gouvernement de droite qui est arrivé au pouvoir après les élections de 2002 a par la suite adopté un certain nombre de mesures qui ouvrent la voie à un possible retour à la semaine de 40 heures, par exemple en multipliant les possibilités d'heures supplémentaires.

Dans la plupart des NEM, la durée hebdomadaire légale du travail a été réduite à 40 heures au cours des années 1999-2002. Toutefois, depuis deux ans, la poursuite de ce mouvement de réduction de la durée légale hebdomadaire du travail n'est plus à l'ordre du jour. Dans certains pays, des conventions collectives ont permis de réduire la durée du travail. En République tchèque, en particulier, un abaissement de la durée hebdomadaire de travail sans perte de salaire a été obtenu dans 94 % des conventions collectives d'entreprise conclues en 2004 et la durée hebdomadaire moyenne de travail s'est établie à 38 heures. Dans 76,5% des conventions collectives d'entreprise, les congés légaux annuels ont été allongés d'une semaine (Fassman et Čornejová 2006). Dans le même temps, le droit du travail autorise les employeurs à inclure des heures supplémentaires allant jusqu'à 150 heures par an dans les dispositifs de salaire, ce qui dans les faits offre la possibilité d'allonger la durée du travail.

Au Portugal, le ministre du travail du gouvernement socialiste avait introduit des changements dans le droit du travail, notamment une réduction du temps de travail, en 1997. En 2003, après la victoire de la coalition de centre-droit aux élections de 2002, des modifications ont été apportées au Code du travail pour réduire les limitations existantes en matière d'allongement de la durée du travail (Naumann 2006).

Cependant certains cas vont à contre-courant de cette tendance dominante. En Italie, par exemple, la durée du travail négociée par le biais de la négociation collective est restée globalement inchangée depuis le milieu des années 90 (D'Aloia *et al.* 2006). En Autriche et en Finlande aussi, même si la pression des employeurs pour un allongement de la durée du travail se fait plus insistante, les syndicats ont pour l'instant réussi à la contrecarrer. Au Royaume-Uni, les syndicats, par le biais des conventions collectives, ont

réussi à réduire le nombre de personnes travaillant plus de 48 heures par semaine de 3,9 millions en 2001 à 3,6 millions en 2004 (Exell 2006). En Espagne, une réduction générale de la durée annuelle moyenne du travail a été convenue dans des conventions collectives durant la période 2001-2004 : chaque année, en effet, plus d'un quart de toutes les conventions collectives prévoient une réduction du temps de travail (Otaegui Fernández et Gutiérrez Quintana 2006). En Suisse, aucun changement n'a été apporté dans ces dernières décennies quant à la durée légale hebdomadaire de travail. Toutefois, dans certains secteurs, des conventions collectives ont prévu des réductions de la durée du travail : dans les services de nettoyage en Suisse alémanique, à partir du 1er janvier 2005, la durée hebdomadaire de travail a été réduite de 44 à 42 heures par semaine, alors que la réduction pour le secteur du nettoyage en Suisse romande a ramené cette durée à 43 heures (également à partir du 1er janvier 2005). Dans les secteurs annexes de la construction, dans le canton de Genève, certaines activités ont connu une réduction d'une heure, alors que dans la métallurgie, la durée du travail est passée de 40,5 à 40 heures (Ackermann 2006).

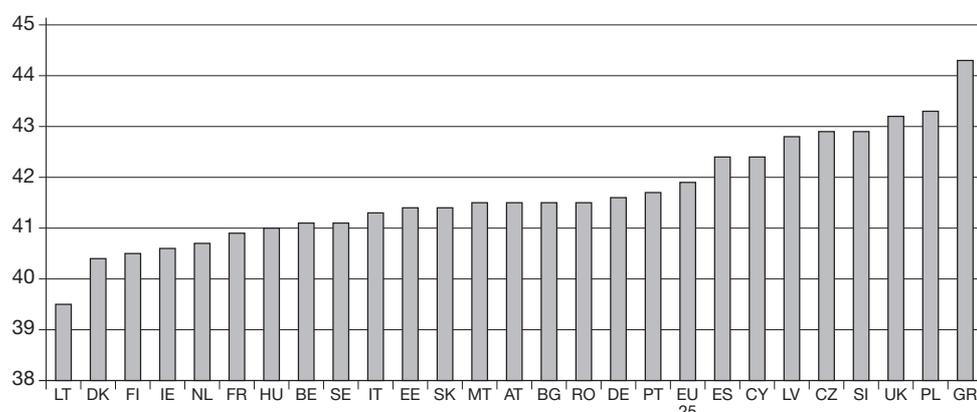
Cependant, la durée effective du travail ne dépend pas seulement des règles en vigueur mais aussi de leur utilisation. En effet, presque partout, la durée effective de travail est supérieure aux normes stipulées dans les conventions collectives ou la législation du travail, en raison des conventions collectives d'entreprise ou des contrats individuels qui, grâce au recours aux heures supplémentaires ou à d'autres mécanismes, contournent les normes légales ou conventionnelles adoptées à un niveau supérieur. En Allemagne, par exemple,

même s'il est vrai que dans certains cas individuels, les parties à la convention collective ont été en mesure d'empêcher l'utilisation sans restriction de clauses dérogatoires, on échappe pourtant difficilement à l'impression grandissante que la durée du travail établie collectivement devient une simple valeur de référence utilisée dans les calculs de la rémunération (fixée collectivement) (Bispinck 2006).

Ce point devient plus évident encore si on examine les données sur la durée de travail hebdomadaire réelle moyenne. L'Europe connaît des différences majeures en matière de durée hebdomadaire du travail (Figure 3). Pour l'UE-25, la durée moyenne hebdomadaire pour un travailleur à temps plein se

montait à 41,9 heures pour un temps plein. Le temps de travail se situait sous les 41 heures dans six pays (Lituanie, Danemark, Finlande, Pays-Bas, Irlande et France) et au-dessus de 43 heures dans trois pays (Royaume-Uni, Pologne et Grèce). En Grèce, la durée hebdomadaire de travail dépasse habituellement 44 heures en raison du pourcentage très élevé d'indépendants (plus de 40% des travailleurs). Sur les huit pays affichant une durée hebdomadaire de travail supérieure à la moyenne, cinq sont de nouveaux Etats membres. En revanche, les cinq autres NEM se situent nettement en dessous de la moyenne, tout comme la Roumanie et la Bulgarie, pays candidats. Par conséquent la perception répandue selon laquelle, dans les nouveaux Etats membres, les longs horaires de travail sont utilisés comme une stratégie concurrentielle n'est pas entièrement correcte. La durée du travail en Allemagne, par exemple, est supérieure à celle de quatre NEM et de deux pays candidats.

**Figure 3 : Durée hebdomadaire moyenne du travail, pour les emplois à temps plein, 2e trimestre 2005**



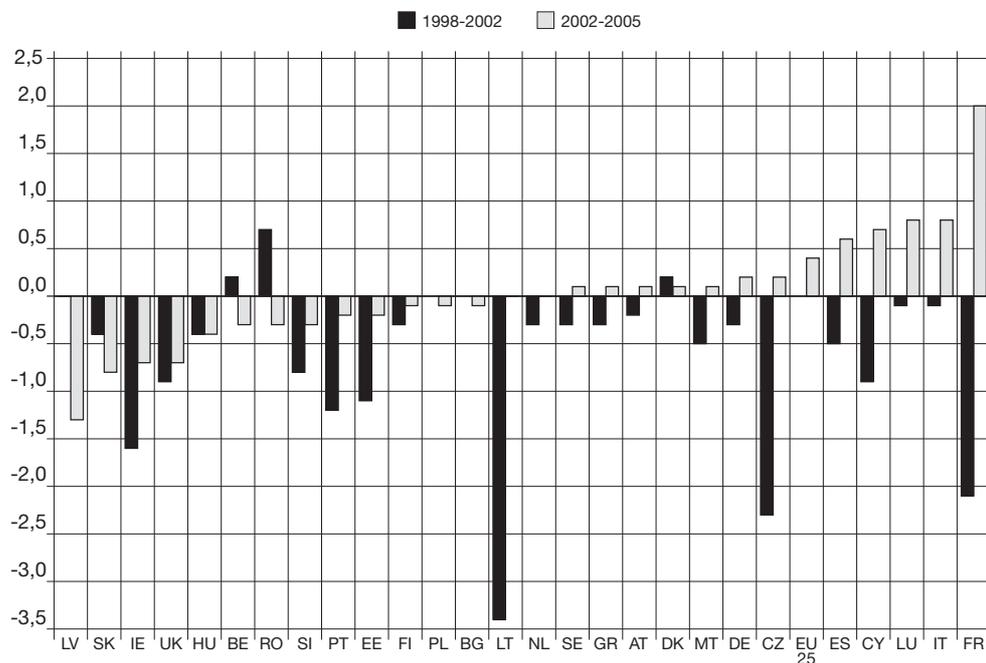
Note : AT=2003.

Source : Eurostat.

Si nous considérons ensuite l'évolution de cette durée hebdomadaire du travail au fil du temps, nous constatons l'existence d'une réorientation au profit d'un allongement du temps de travail et au détriment d'une tendance à la réduction du temps de travail (Figure 4). Au cours de la période 1998-2002, dans presque tous les pays européens, la durée du travail a baissé, et dans six d'entre eux de plus d'une heure. Les réductions les plus importantes - c'est-à-dire de plus de 2 heures par semaine - ont eu lieu en Lituanie, en

République tchèque et en France (avec la politique des 35 heures). Dans trois pays seulement, la durée du travail a été allongée durant cette même période, et seulement dans une mesure très limitée. Entre 2002 et 2005, en revanche, la durée du travail a augmenté dans douze pays, et la moyenne pour l'UE-25 a également augmenté. Ces allongements ne sont pas liés au cycle économique, puisque la croissance économique avait été bien plus soutenue lors de la première période que durant la seconde. Le cas le plus notable est celui de la France, avec l'abandon de la politique des 35 heures et une hausse de la durée hebdomadaire de travail de 2 heures, qui a presque totalement annulé l'effet de la réduction réalisée entre 1998 et 2002. Dans 13 pays sur 27, la durée du travail a continué à baisser, mais dans la plupart des cas, ces baisses ont été négligeables et inférieures à celles de la période précédente : dans un pays seulement, la baisse a été de plus d'une heure par semaine. Par conséquent, une tendance nette se dégage : le passage d'une phase de réduction de la durée du travail à une phase d'allongement de cette durée.

**Figure 4 : Evolution de la durée moyenne hebdomadaire de travail, pour un emploi à temps plein, 1998-2002 et 2002-2005.**



Notes : No data for 1998-2002 period for EU25, BG and PL. Cyprus : 1998=1999; Malta : 1998=2000; Austria : 2005=2003; Luxembourg : 2005=2004.

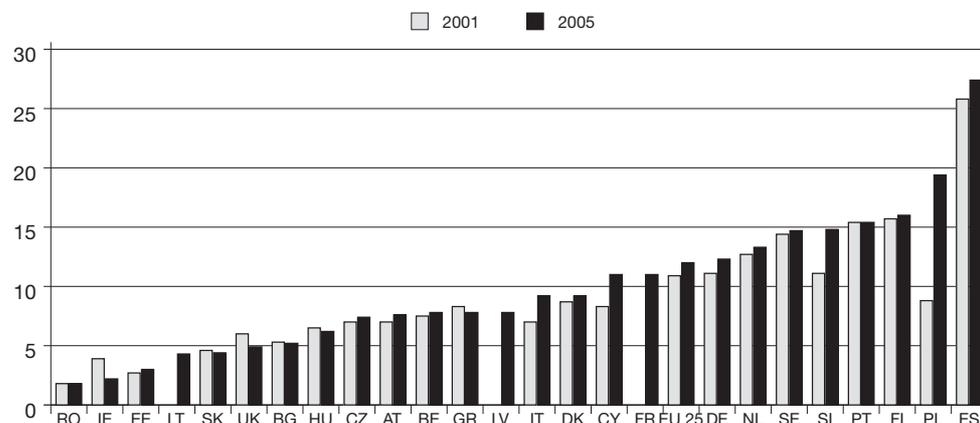
Source : Eurostat.

## 4.2 Flexibilité du temps de travail

S'agissant des résultats obtenus en matière de flexibilité du temps de travail, dans chaque pays d'Europe, les arrangements en la matière sont au centre de l'agenda de la négociation et des réformes législatives. La flexibilité du temps de travail concerne des domaines très variés: la réglementation des heures supplémentaires, notamment le nombre maximal de ces heures, leur justification et leur rémunération; la programmation flexible du temps de travail sur des périodes de référence prolongées; le nombre maximum d'heures de travail par jour et par semaine et les différents types de travail par roulement; l'utilisation de banques du temps ou de comptes temps; le travail du week-end; les formules dites «flexi-temps»; l'utilisation de différents types de contrats flexibles (temporaire, à temps partiel, d'agence, sur demande, sans horaire précis, etc.). En outre, dans les pays où elle existe, la décentralisation de la réglementation des questions de temps de travail, du niveau national ou sectoriel au niveau de l'entreprise, peut être considérée comme un moyen de flexibilisation.

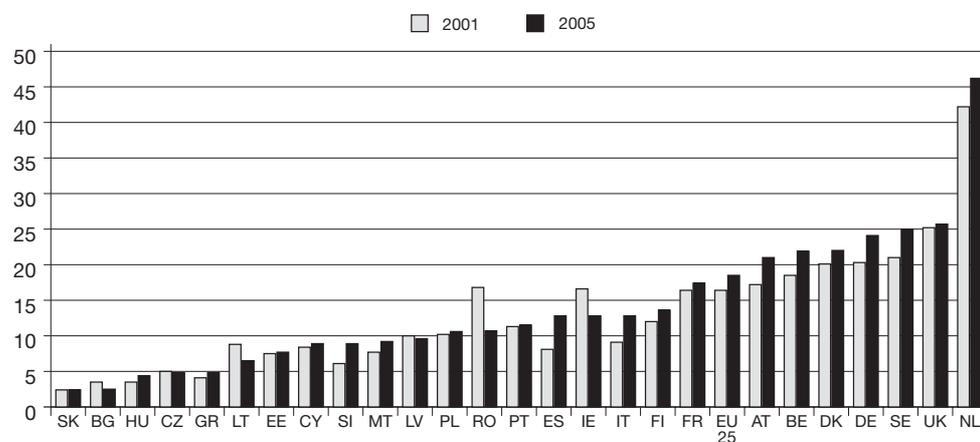
Il fait peu de doute que l'on a assisté à une progression régulière des formes de flexibilité du travail dans la perspective de l'employeur, même si la configuration précise des mesures de flexibilité varie entre les pays et les secteurs. En raison de cette diversité sur le terrain, il est impossible de fournir une description détaillée de ces différentes réglementations. Toutefois, au cours de la dernière décennie, dans la plupart des cas, les cadres de référence temporels pour la programmation du temps de travail ont été allongés, que l'utilisation des contrats flexibles a été facilitée, que les limites des heures supplémentaires ont été relevées, que les rémunérations des heures supplémentaires ont été révisées à la baisse, etc (Keune et Galgóczi 2006). A titre d'illustration, les Figures 5 et 6 présentent des données sur l'incidence des contrats temporaires et à temps partiel. En moyenne, les deux formules ont connu une hausse pour l'ensemble de l'UE-25 sur la période 2001-2005 : les contrats temporaires sont passés de 10,9% à 12,0% et les contrats à temps partiel de 16,4% à 18,5%.

**Figure 5: Pourcentage de travailleurs ayant un contrat temporaire, 2001-2005**



Source: Eurostat.

**Figure 6: Pourcentage de travailleurs ayant un contrat à temps partiel, 2001-2005**



Selon de nombreux commentateurs, la flexibilité du temps de travail dans la perspective des employeurs est largement développée. La remarque peut-être la plus frappante à ce sujet émane du président de la confédération des organisations patronales allemandes, Dieter Hundt, lorsque celui-ci a déclaré: ceux qui disent que les conventions collectives sont un obstacle empêchant

les entreprises d'adapter précisément le temps de travail pour répondre précisément à leurs besoins sont soit malveillants, soit totalement ignorants en matière de conventions collectives (Handelsblatt 20.4.2000), cité dans Bispinck 2006.

En outre, dans un certain nombre de cas, la flexibilité du temps de travail dans la perspective de l'employeur est renforcée encore par l'utilisation de certaines formes non réglementées et parfois assez radicales de flexibilité comme par exemple le recours à des « faux indépendants » : ces travailleurs sont officiellement indépendants mais en pratique ils dépendent d'un unique employeur et sont intégrés dans l'organisation du travail de l'entreprise qui les emploie (Perulli 2003; Muehlberger 2002). Ils se trouvent ainsi exclus du cadre réglementaire normal, notamment en matière de réglementation du temps de travail, ce qui renforce le contrôle de l'employeur sur le temps du travailleur. Cette formule peut aussi priver les travailleurs du paiement des heures supplémentaires. Le même problème se pose dans le cas du travail dans le secteur informel ou d'autres types de travail irrégulier.

S'agissant des types de flexibilité du travail dans la perspective du travailleur, le tableau est moins clair et en réalité peu concluant. La question est de plus en plus présente dans le débat sur le temps de travail, dans lequel l'amélioration de l'équilibre entre vie et travail prend une place toujours plus prééminente. Les mesures citées sous ce titre comprennent les comptes temps de travail, certains types de congés liés à des circonstances familiales, le télétravail, l'emploi partiel sur base volontaire, et les formules de « flexi-temps » permettant l'entrée et la sortie flexibles du travail. De telles formules, affirme-t-on, renforcent le contrôle des travailleurs sur leur propre temps et leur permettent d'ajuster si nécessaire les activités professionnelles et extraprofessionnelles. Et alors qu'au cours des précédentes décennies, la flexibilité du travail orientée selon le point de vue de l'employeur était souvent échangée contre des réductions du temps de travail, aujourd'hui, l'objectif avoué est plus souvent d'améliorer la flexibilité à la fois dans la perspective de l'employeur et dans celle du travailleur.

Un certain nombre de pays font état d'une multiplication des types de flexibilité du travail dans la perspective du travailleur, grâce à la négociation collective. Au Royaume-Uni, par exemple, on a enregistré une augmentation modeste à la fois des possibilités de profiter de mesures visant à équilibrer

travail et vie privée et du nombre des bénéficiaires (Exell 2006). D'autre part, comme on l'a déjà indiqué, les contrats à temps partiel sont également en augmentation. Il convient toutefois de faire preuve de prudence avant d'affirmer que l'existence de ces dispositifs renforce vraiment le contrôle exercé par les travailleurs sur leur propre vie. C'est en fin de compte leur application pratique qui détermine si ces formules sont véritablement orientées dans la perspective du travailleur. Le cas de l'Allemagne, où les comptes temps sont devenus un outil majeur de la flexibilisation, offre une illustration à cet égard. Les dispositifs en question sont souvent présentés comme orientés dans la perspective des travailleurs, alors que seuls 20% des travailleurs peuvent effectivement décider quand déposer ou retirer du temps sur leur compte (Bispinck 2006). De même, si l'emploi à temps partiel est en progression, l'exercice d'un emploi à temps partiel n'est pas toujours un choix positif pour l'individu et une proportion importante des travailleurs ne sont pas volontaires pour de telles formules (Buddelmeyer *et al.* 2004; Anxo et O'Reilly 2002).

## 5 Implications pour les procédures de conventions collectives et de négociations collectives

L'analyse de la négociation collective sur le temps de travail permet de relever un certain nombre d'implications pour les caractéristiques des conventions collectives et des procédures de négociation collective. L'une d'elles est que les conventions collectives sont devenues plus complexes, contenant souvent des réglementations fort développées sur des questions de temps de travail de plus en plus nombreuses. D'autre part, les conventions collectives sont devenues des instruments de flexibilisation, avant tout de flexibilité dans la perspective de l'employeur. Les développements concernant la flexibilité dans la perspective du travailleur sont bien moins concluants. La réglementation extensive de la flexibilité du temps de travail grâce à des conventions collectives est le résultat de la volonté des syndicats d'assurer que la flexibilisation demeure un processus réglementé, avec des règles et des limites claires, négocié et contrôlé, dans lequel les travailleurs et leurs représentants participent à la conception et à la mise en place de formules flexibles. C'est bien entendu davantage le cas dans les pays où la couverture par les conventions collectives est importante et où la négociation collective a joué un rôle essentiel dans la réglementation du temps de travail, même si, dans un certain nombre de cas, le droit du travail attribue explicitement un rôle aux travailleurs et à leurs représentants dans la flexibilisation du temps de travail. Dans les pays où la couverture par les conventions collectives est faible, le caractère négocié et contrôlé de la flexibilisation est manifestement plus limité.

Comme on l'a déjà indiqué, la négociation collective sur le temps de travail est aussi devenue de plus en plus décentralisée jusqu'au niveau de l'entreprise dans les pays où précédemment les conventions nationales ou sectorielles prévalaient. Il s'agit en soi d'une forme de flexibilisation de la réglementation sur le temps de travail, qui permet de plus en plus d'adopter des solutions spécifiques à l'entreprise. Dans une large mesure, les processus récents de décentralisation peuvent être qualifiés de décentralisation organisée, c'est-à-dire d'une délégation au niveau de l'entreprise de certaines questions de la négociation dans un cadre contraignant établi par des

conventions multi-employeurs (Traxler 1995, 2003). Ces conventions multi-employeurs déterminent ici la marge de manœuvre à l'intérieur de laquelle la flexibilité du temps de travail peut être négociée au niveau de l'entreprise. En Allemagne, de plus en plus souvent, des clauses dérogatoires permettent aux acteurs au niveau de l'entreprise de s'écarter des conventions sectorielles pour aboutir à des conventions spécifiques à l'entreprise en matière de temps de travail comme sur d'autres sujets (Seifert et Massa-Wirth 2005; Bispinck 2006; Haipeter et Lehndorff 2005). Des processus similaires peuvent être observés au Danemark, en Autriche, en Italie, en Espagne et en Belgique ((Keune et Galgóczi 2006; Visser 2005; Marginson *et al.* 2003).

Toutefois, le caractère organisé de cette décentralisation au niveau de l'entreprise est de plus en plus mis sous pression. Au Danemark, par exemple, si au cours de ces dernières années, les conventions collectives centrales ont allongé les périodes de référence pour l'organisation flexible du temps de travail, c'est en partie à cause des pressions venues de la base, pour refléter la réalité de conventions d'entreprise informelles dans lesquelles les travailleurs et leurs représentants ont accepté une plus grande flexibilité du temps de travail (Jørgensen 2006). De plus, la décentralisation organisée au Danemark semble aller au-delà du niveau de l'entreprise pour déboucher sur une individualisation des règles en matière de temps de travail dans le contexte de convention cadre conclues au niveau de l'entreprise : «à l'avenir, les partenaires locaux devront toujours s'accorder sur un cadre mais l'organisation effective à l'intérieur de ce cadre fera l'objet d'un accord direct avec le travailleur ou un groupe de travailleurs» (Jørgensen 2006). Le recours de plus en plus fréquent à des clauses dérogatoires constitue un autre problème. Alors même que ces clauses sont autorisées par les conventions sectorielles, elles affaiblissent l'impact de ces conventions en les contournant explicitement, même si cela ne se produit que dans des conditions spécifiques, arrêtées de concert (Margisson et Sisson 2004, chapitre 7). De plus, le problème des employeurs qui pourraient désertier la négociation multi-employeur pour éviter les conventions sectorielles est posé, particulièrement en Allemagne.

Enfin, les évolutions relatives au temps de travail illustrent clairement le constat plus général des difficultés que rencontrent les syndicats à atteindre leurs objectifs par le biais de la négociation collective dans le contexte

économique et politique actuel. Pendant longtemps, la négociation collective a été pour les syndicats un moyen d'obtenir des réductions du temps de travail, éventuellement en échange de davantage de flexibilité du travail. Récemment, toutefois, la négociation collective est de plus en plus utilisée pour défendre des acquis antérieurs et parfois pour négocier des concessions, notamment des allongements de la durée du travail. La position des syndicats dans la négociation collective sur la question de la durée du travail est devenue moins offensive et plus défensive. Il existe dans le même temps un certain nombre d'exceptions à ces tendances, comme on l'a évoqué plus haut. En matière de flexibilité du temps de travail, les syndicats s'efforcent de reprendre l'initiative, en favorisant les nouvelles formes de flexibilité qui répondent aux demandes et aux préférences des travailleurs. Pour l'instant, il semble qu'il y ait pour les syndicats davantage de marge de manœuvre pour obtenir des améliorations sur cette question de la flexibilité dans la perspective du travailleur. Un nouvel accord pourrait alors se dégager entre employeurs et syndicats, portant sur un équilibre entre mesures de flexibilité favorables à l'employeur et mesures de flexibilité favorables au travailleur. La réduction du temps de travail demeure cependant un objectif des syndicats à travers l'Europe et ce thème devrait retrouver une partie de l'importance majeure qu'il avait eue dans les décennies antérieures lorsque le contexte de la négociation collective changera.

---

## Références bibliographiques

- Ackermann, E. (2006) “Collective negotiations and working time in Switzerland”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Anxo, D. et J. O’Reilly (2002) “Working time transitions and transitional labour markets”, in G. Schmid et B. Grazier (dir.) *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Cheltenham : Edward Elgar.
- Borbély, S. (2006) “Collective bargaining and working time: Hungary”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre et M. Ward (2004) “The determinants of part-time work in EU countries: empirical investigations with macro-panel data”, IZA, Discussion paper no. 1361, Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Christofi, K. (2006) “Collective bargaining and working time in Greece”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- CPB/SCP (2005) *European times. Public opinion on Europe & Working hours, compared and explained*, European Outlook no. 3 (annex to State of the European Union 2006), La Haie : Ministère des Affaires étrangères.
- D’Aloia, G, G. Olini et R. Pelusi (2006) “Collective bargaining on working time in Italy, 1990-2005”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles : ETUI-REHS.
- Décision du Conseil du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l’emploi des États membres (2005/600/CE) *Journal officiel de l’Union européenne*, L 205, 6 août 2005.
- Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l’emploi des États membres (2003/578/CE), *Journal officiel de l’Union européenne*, L197, 5 août 2003.

- Dufour, C. (2006) “Reduction of working time in France: a lone knight”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Ebbinghaus, B. (2004) “The changing union and bargaining landscape : union concentration and collective bargaining trends”, *Industrial Relations Journal* 35 (6): 574–587.
- European Commission (2004a) *Industrial Relations in Europe 2004*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Exell, R. (2006) “Collective bargaining on working time: the UK”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Fassman, M. et H. Čornejová (2006) “Collective bargaining and working time: Czech Republic”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Galgóczi, B., M. Keune et A. Watt (2005) *Relocation – challenges for European trade unions*, Bruxelles: ETUI.
- Haipeter, T. et S. Lehdorff (2005) “Decentralised bargaining on working time in the German automotive industry”, *Industrial Relations Journal* 36 (2): 140–156.
- Jørgensen, C. (2006) “Collective bargaining and working time in Denmark”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Keune, M. (2003) “Capitalist divergence and labour market flexibility in the Czech Republic and Hungary: a comparative analysis of standard and non-standard employment”, *Czech Sociological Review* 39 (6): 607–624.
- Keune, M. (2005) *The coordination of collective bargaining in Europe 2005*, Bruxelles: ISE.

- Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) (2006) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Lismoen, H. (2006) “Collective bargaining and working time in Norway”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Marginson, P. et K. Sisson (2004) *European integration and industrial relations. Multi-level governance in the making*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Marginson, P., Sisson, K. et Arrowsmith, J. (2003) “Between Decentralization and Europeanization: Sectoral Bargaining in Four Countries and Two Sectors,” *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, No. 2: 163–187.
- McCann, D. (2004) “Regulating working time needs and preferences”, in J. Messenger (dir.) *Working time and workers’ preferences in industrialized countries. Finding the balance*, Abingdon: Routledge.
- Messenger, J. (dir.) (2004) *Working time and workers’ preferences in industrialized countries. Finding the balance*, Abingdon: Routledge.
- Muehlberger, U. (2002) *From Relational Employment to Relational Contracting: Outsourcing and Dependent Self-employment in the British and Austrian Insurance Industry*, SPS Working Paper 2002/12, Florence: EUI.
- Naumann, R. (2006) “Collective bargaining on working time in Portugal”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Otaegui Fernández, A. et E. Gutiérrez Quintana (2006) “Collective bargaining and working time in Spain”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Pernicka, S. et G. Adam (2006) “Collective bargaining and working time in Austria”, in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.

- Perulli, A. (2003) *Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects*, study prepared for the European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/docs/parasubordination\\_report\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf)
- Recommandation du Conseil du 14 octobre 2004 concernant la mise en oeuvre des politiques de l'emploi des États membres (2004/741/CE), *Journal officiel de l'Union européenne*, L 326, 29 octobre 2004.
- Seifert, H. et H. Massa-Wirth (2005) "Pacts for employment and competitiveness in Germany", *Industrial Relations Journal* 36 (3): 217–240.
- Stelina, J. (2006) "Working time regulation in Poland – recent trends", in Keune, M. et B. Galgóczi (dir.) *Collective bargaining on working time. Recent European experiences*, Bruxelles: ETUI-REHS.
- Thelen, K. et I. Kume (2006) "Coordination as a political problem in coordinated market economies", *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions* 19 (1): 11–42.
- Traxler, F. (1995) "Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralisation as a map for industrial relations", in C. Crouch et F. Traxler, *Organized industrial relations in Europe: what future?*, Aldershot: Avebury.
- Traxler, F. (2003) "Bargaining (de)centralisation, macroeconomic performance and control over the employment relationship", *British Journal of Industrial Relations* 41 (1): 1–27.
- Visser, J. (2005) "Beneath the Surface of Stability: New and Old Modes of Governance in European Industrial Relations," *European Journal of Industrial Relations*, Vol.11 No. 3: 287–306.
- Waddington, J. (2005) "Trade unions and the defence of the European Social Model", *Industrial Relations Journal* 36 (6): 518–540.