



Eurofound

Évolution du temps de travail au XXI^e siècle: la durée du travail et sa réglementation dans l'UE

Synthèse

Introduction

Le temps de travail est un élément clé de la vie professionnelle, et sa réglementation est au cœur des discussions politiques, économiques et sociales depuis plusieurs décennies, aux échelons national et européen. Au sein de l'Union européenne, le temps de travail et son aménagement sont réglementés par des législations variées, dont la directive sur le temps de travail, ainsi que des conventions collectives à l'échelle de l'État, du secteur ou de l'entreprise, et des négociations au niveau individuel. Depuis bien plus d'une décennie, Eurofound réunit des informations sur divers aspects du temps de travail dans l'UE, y compris des aspects liés à la durée conventionnelle du travail. Ces données ont été publiées régulièrement dans des rapports annuels, mais n'ont jusqu'à présent pas été analysées dans une perspective à long terme.

Le présent rapport étudie l'évolution du temps de travail au début du XXI^e siècle. Il décrit les systèmes institutionnels de réglementation dans les États membres de l'UE et en Norvège, et évalue l'évolution de la durée conventionnelle et celle de la durée habituelle du travail entre 1999 et 2014. L'accent est placé sur le temps de travail des travailleurs à temps plein, y compris la durée conventionnelle normale du travail et la manière dont cette durée est fixée. En s'appuyant principalement sur les informations recueillies par Eurofound dans l'ensemble des États membres de l'UE et en Norvège, l'étude se concentre plus précisément sur cinq secteurs: produits chimiques, travail des métaux, banques, commerce de détail et administration publique.

Contexte politique

La directive sur le temps de travail (2003/88/CE) vise à garantir des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. Elle établit des normes «minimales» pour la durée du travail, et veille à ce que les travailleurs ne travaillent pas pendant une durée excessive et disposent de temps de repos et de congés suffisants. L'article 15 de la directive permet aussi aux États membres d'appliquer ou d'introduire des

dispositions législatives, réglementaires ou administratives – et de promouvoir l'application de conventions collectives – plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. À de très rares exceptions près, la directive s'applique à tous les secteurs (public et privé) et à tous les travailleurs.

Les partenaires sociaux ont un rôle majeur à jouer dans la définition des normes relatives au temps de travail, notamment à travers les conventions collectives qui couvrent les divers aspects du temps de travail à l'échelle de l'État, du secteur ou de l'entreprise. Leur rôle, et les négociations collectives en général, ont connu des changements, notamment depuis la crise économique. Certaines tendances des relations industrielles, telles que le déclin de la densité syndicale, la décentralisation des négociations collectives, et l'utilisation de clauses de non-participation et d'ouverture dans les conventions collectives, sont plus marquées depuis le début de la crise, ce qui a affecté la définition du temps de travail.

Principaux constats

Les cadres institutionnels qui réglementent le temps de travail diffèrent considérablement selon les pays. En se fondant sur l'importance relative des niveaux de réglementation, il est possible de distinguer quatre principaux systèmes de définition du temps de travail:

- Système totalement mandaté: la législation couvre la majorité des travailleurs; les négociations et les conventions collectives relatives au temps de travail ou à son aménagement sont rares.
- Système mandaté et adapté: la législation joue un rôle majeur dans l'établissement des normes relatives au temps de travail, mais ces dernières sont souvent adaptées en fonction des négociations ou des conventions collectives à différents niveaux.

- **Système négocié:** les normes sont principalement définies par les négociations collectives, généralement au niveau sectoriel; ces conventions peuvent être complétées par des négociations à l'échelle de l'entreprise sur les questions d'aménagement du temps de travail.
- **Système unilatéral:** la législation ne joue presque aucun rôle dans la définition des normes relatives au temps de travail, et les structures de négociation sont très décentralisées; le temps de travail et son aménagement sont généralement définis dans les contrats de travail individuels, et tendent à refléter les conditions fixées et offertes par les employeurs.

Plus des deux tiers des États membres de l'UE ont un système de définition du temps de travail négocié ou un système mandaté et adapté. Ces deux systèmes impliquent la participation directe des partenaires sociaux à la définition du temps de travail. Les huit États membres de l'UE caractérisés par des systèmes totalement mandatés sont tous des pays d'Europe centrale et orientale qui ont rejoint l'UE en 2004 ou ultérieurement, et où les structures de négociation collective sont plus faibles.

Les systèmes de définition du temps de travail dans l'UE sont restés quasiment inchangés depuis quinze ans. Une tendance se dessine toutefois dans certains pays: un pouvoir de négociation accru a été transféré aux niveaux institutionnels inférieurs. Dans de nombreux pays d'Europe centrale et orientale, par exemple, les changements récents des dispositions légales obligatoires permettent de fixer les horaires et l'aménagement du travail à l'échelle de l'entreprise ou de l'individu.

La durée conventionnelle normale du travail a également été très stable dans l'UE entre 1999 et 2014. À quelques exceptions près, il n'y a pas eu de changement radical dans la durée conventionnelle moyenne du travail dans la plupart des États membres. La stabilité de la durée conventionnelle du travail est également la caractéristique la plus évidente dans les secteurs analysés dans ce rapport: produits chimiques, travail du métal, banques, commerce de détail et administration publique.

La durée habituelle du travail des travailleurs à temps plein a connu un processus de «convergence» vers la moyenne de l'UE dans les États membres qui ont rejoint l'UE depuis 2004. Cette convergence a toutefois cessé en 2011, et le temps de travail habituel reste toujours plus long dans ces États que dans l'UE-15. En moyenne, le temps de travail habituel est plus court dans les pays qui ont un système de définition du temps de travail négocié ou mandaté et adapté, et plus long dans les pays qui ont choisi un système unilatéral ou totalement mandaté.

Les hommes continuent à travailler plus longtemps que les femmes dans l'UE. La différence, qui a culminé en 2005, décline progressivement, principalement parce que les femmes travaillent en moyenne plus qu'avant. L'écart est bien plus grand au sein de la catégorie professionnelle des dirigeants, dont le temps de travail est généralement très supérieur à la moyenne, et au Royaume-Uni, dont le système de définition du temps de travail est unilatéral.

Les variations du temps de travail comparent la durée conventionnelle et la durée habituelle du travail, et évaluent donc la quantité d'heures supplémentaires et le respect des réglementations du temps de travail. Cette comparaison montre que le système unilatéral est associé à un moindre respect des normes relatives au temps de travail, et par conséquent à des heures supplémentaires plus nombreuses. Le système négocié, au contraire, correspond à un meilleur respect des normes relatives au temps de travail, et donc à une déviation minimale par rapport aux dispositions convenues.

Le rôle des partenaires sociaux dans la définition de ces normes demeure largement inchangé, mais semble décisif dans la durée habituelle du travail. Cette dernière est généralement inférieure dans les systèmes négociés ou mandatés et adaptés, et supérieure dans les systèmes totalement mandatés ou unilatéraux.

Conclusions

Si la définition des normes relatives au temps de travail est exprimée en termes de santé et de sécurité des travailleurs, l'implication des partenaires sociaux dans cette définition est essentielle. En effet, les conventions collectives semblent liées de manière positive à des heures de travail et des heures supplémentaires moins nombreuses, et à un respect accru des réglementations, au moins en ce qui concerne la durée du travail.

L'adoption de la directive sur le temps de travail a exercé une influence sur les normes relatives au temps de travail dans les États membres qui ont rejoint l'UE depuis 2004: la durée habituelle du travail a décliné jusqu'en 2011 dans ces pays. Toutefois, les conventions collectives jouent toujours un rôle très réduit dans une grande partie de ces pays, et la durée habituelle du travail y est généralement plus longue que dans les pays dotés de systèmes de définition du temps de travail négociés ou mandatés et adaptés.

Informations complémentaires

Le rapport *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU [Évolution du temps de travail au XXI^e siècle: la durée du travail et sa réglementation dans l'UE]* est disponible à l'adresse suivante: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Pour plus d'informations, veuillez contacter Jorge Cabrita, directeur de recherches, à l'adresse suivante: jca@eurofound.europa.eu.