

ROBERT A. HART
ROBIN J. RUFFELL¹

MOINS D'HEURES POUR PLUS D'EMPLOIS ?

RÉSUMÉ. De nombreux travaux économiques, théoriques ou empiriques, affirment qu'il est malavisé de vouloir créer des emplois en réduisant la durée du travail. Le présent article examine plusieurs des points clés évoqués dans ces analyses. Il s'appuie d'abord sur un modèle de base de la demande de travail dont la conclusion est que la diminution des horaires hebdomadaires standard entraîne une *réduction* des emplois. Le problème est ensuite étudié à partir d'une série de variantes du modèle, plus raffinées et plus complètes. Là aussi, la conclusion est généralement que de tels allègements n'améliorent pas la situation de l'emploi, voire l'aggravent. Ces réflexions complémentaires prennent en compte le rôle du capital et des indivisibilités du produit, de l'adéquation des emplois, de la compensation salariale et de l'effort.

L'article passe ensuite en revue les résultats issus des modèles théoriques de négociations collectives. Ceux-ci ne donnent également guère d'espoir sur la possibilité de créer des emplois en diminuant les horaires. Ces arguments sont d'ailleurs confortés par des travaux empiriques récemment consacrés à l'Allemagne et au Royaume-Uni, et prenant en compte le rôle des négociations collectives.

Au niveau politique, le présent article considère que, *ceteris paribus*, des pays comme la France et l'Italie qui s'efforcent de réduire la durée hebdomadaire du travail vont être confrontés à des désavantages en termes de coût du travail par rapport à des pays comme le Royaume-Uni qui privilégient plutôt le laisser-faire en matière d'horaires. Les capitaux migreront en conséquence.

Classification *JEL* : J22 ; J23 ; J32.

1. ROBERT A. HART (r.a.hart@stir.ac.uk) et ROBIN J. RUFFELL (rjr1@stir.ac.uk) sont respectivement Professeur et *Senior Lecturer* au département d'économie de l'université de Stirling.
Les auteurs remercient Gilbert Cette pour ses commentaires sur une version antérieure de cet article.

Depuis une vingtaine d'années, la stratégie de lutte contre le chômage qui consiste à diminuer les horaires des travailleurs occupés pour donner du travail aux chômeurs est un thème récurrent des politiques européennes. Des débats et des initiatives d'ampleur nationale ont vu, et continuent de voir le jour dans plusieurs pays. L'intérêt non démenti pour ces formes de partage du travail s'explique aisément.

D'une part, le problème du chômage se pose de manière particulièrement aiguë en Europe. Comme l'indiquent Ljungqvist et Sargent (1998), le taux de chômage dans les pays européens de l'OCDE dépasse de deux points de pourcentage la moyenne de l'OCDE, et ce, de façon systématique depuis 1983. Les chiffres européens du chômage de longue durée, très nettement supérieurs aux chiffres pour l'OCDE, sont encore plus préoccupants.

D'autre part, le respect de l'orthodoxie macroéconomique a fortement progressé au cours de cette période, comme en témoigne l'ère d'austérité budgétaire et monétaire qu'ont connue les Etats. Bien que certains pays aient adopté cette position avant que l'idée d'intégration monétaire ait été vraiment acceptée, les objectifs monétaires communautaires définis récemment (et dont les règles de convergence issues du traité de Maastricht sont un exemple typique) visent clairement à une restriction drastique des degrés de liberté qui pourraient exister pour des initiatives de grande envergure en faveur de l'emploi.

Le chômage a donc incité les responsables politiques à subventionner le retour à l'emploi mais les contraintes budgétaires et monétaires ont empêché toute intervention à grande échelle. Le partage du travail est apparu comme une solution séduisante car les hommes politiques le considèrent comme un moyen relativement peu coûteux de redistribuer le revenu entre actifs occupés et chômeurs. Les premiers travaillent moins et touchent une rémunération plus faible, tandis que les seconds occupent les créneaux d'emploi ainsi libérés et perçoivent un revenu plus élevé, ce qui diminue la pression sur le financement de la sécurité sociale. Ce raisonnement exerce un attrait tout particulier dans les secteurs économiques qui, en dépit d'un taux de chômage d'au moins 10 %, continuent de recourir de façon considérable aux heures supplémentaires. Nombre de responsables politiques se laissent séduire par les arguments relatifs au bien-être collectif. Comment des personnes travaillant à temps plein peuvent-elles faire des heures supplémentaires alors que d'autres n'ont pas de travail du tout ? Il n'est pas surprenant que la question des heures supplémentaires figure au premier plan des discussions relatives à l'allègement des horaires.

On peut néanmoins faire valoir que les politiques de réduction du temps de travail sont l'une des formes les moins judicieuses de l'intervention en faveur de l'emploi, non seulement parce qu'elles ont des conséquences négatives en termes de coût du travail et de compétitivité, mais aussi parce qu'elles peuvent tout à fait produire des effets *contraires* à ceux recherchés par ceux qui les ont initiées.

Un modèle de base simple

Commençons avec un modèle de base simple et connu de la demande de travail. Issu des travaux de Brechling (1965), Rosen (1968) et, plus spécialement, de Ehrenberg (1971), ce modèle a été analysé en détail par Calmfors et Hoel (1988).

Il montre que la réduction de la semaine de travail standard influe négativement sur l'emploi. Dans cet article, nous soutenons que les différentes variantes (ou raffinements) de ce modèle ont presque toutes échoué à infirmer ce résultat central. Ce modèle est donc simple mais apporte un éclairage puissant sur la question.

Le stock de main-d'œuvre mobilisé par l'entreprise est ajusté *via* une variation du nombre de travailleurs, N . L'utilisation de la main-d'œuvre est ajustée *via* une variation des horaires hebdomadaires, h . Le capital et l'utilisation du capital sont réputés fixes et les coûts d'usage du capital sont ignorés. Les horaires standard, h_s , sont traités comme une variable exogène. Nous supposons ici qu'à l'équilibre l'entreprise recourt aux heures supplémentaires. Pour simplifier, tous les travailleurs effectuent le même nombre d'heures supplémentaires par semaine. L'objectif de l'entreprise est de maximiser les profits en optant pour la meilleure combinaison possible de h et N , les coûts du travail étant traités comme une variable exogène. La relation suivante présente la maximisation du profit par l'entreprise :

$$\max_{h,N} = F(L) - C \tag{1}$$

Comme dans Ehrenberg (1971)², les services du travail sont exprimés par :

$$L = Ng(h) \tag{2}$$

où $g(h)$ correspond à la contribution du travailleur au flux des services du travail, avec $g(0) = 0$ et $g'(h) > 0$. La relation (2) suppose la contribution marginale d'un travailleur aux services du travail ne dépend pas des heures effectuées par tous les autres.

Les coûts totaux pour l'entreprise sont donnés par l'équation suivante :

$$C = [w[h_s + k(h - h_s)] + z] N \quad h > h_s \tag{3}$$

où w représente le salaire standard, k la majoration pour heures supplémentaires et z les coûts indépendants des heures travaillées (ou « coûts fixes »). Hart et Ruffell (1993) ainsi que Hart et Bell (1999) ont montré que l'expérience britannique corrobore fortement la prise en compte des heures supplémentaires proposée dans la relation (3).

Dans des conditions optimales, $\pi_h = \pi_N = 0$, ce qui donne respectivement :

$$F_L g'(h) N = Nwk \tag{4}$$

et

$$F_L g(h) = W \tag{5}$$

où $W = C/N$ représente le coût total par travailleur. La situation d'emploi optimale, selon la relation (5), est celle où les produits marginaux égalent le coût total du travail par travailleur. À partir de (4) et (5), nous obtenons :

$$\frac{g'(h)}{g(h)} = \frac{wk}{wh + wk(h - h_s) - z} \tag{6}$$

2. Voir également Contensou & Vranceanu (2000).

c'est-à-dire que, pour une entreprise donnée, le ratio des produits marginaux égale le ratio des coûts marginaux correspondants. Il est à noter que la valeur de h dérivée de (6) ne dépend pas du niveau d'*output*. Cette propriété s'explique directement par le fait que les *inputs* de l'équation (2) sont séparables de manière multiplicative.

Il existe une façon simple de donner une consistance économique à la fonction $g(h)$, qui nous est suggérée par FitzRoy et Hart (1985) et Hart (1987). Soit τ la durée de mise en place ou de préparation. Si $h < \tau$, alors $g(0) = 0$. Si $h > \tau$ alors $g(h) = (h - \tau)^\alpha$ avec $0 < \alpha < 1$ et, donc, $g'(h) < 0$. La productivité moyenne augmente dans un premier temps et diminue pour $h > \tau/(1 - \alpha) > \tau$. Pour $h > \tau$, $g'(h) = \alpha g/(h - \tau)$ et $g'(h)/g(h) = \alpha/(h - \tau)$. En utilisant ce dernier résultat dans la relation (6) et en combinant les relations, on obtient :

$$h = \frac{\alpha z + k\tau - w h_s (k - 1)}{kw(1 - \alpha)} \quad (7)$$

D'où :

$$\frac{\partial h}{\partial h_s} = \frac{-\alpha(k - 1)}{k(1 - \alpha)} < 0 \quad (8)$$

Selon la relation (4), $F_L = wk/g'(h)$, ce qui veut dire que si h augmente, F_L augmente aussi puisque $g''(h) < 0$. Par conséquent, pour un produit donné, ceci implique une baisse de $L = g(h)N$ et, donc, une diminution de N lorsque $g(h)$ augmente. Dans ce modèle, une diminution de h_s entraîne une substitution entre h et N . À un niveau donné d'*output* et de services du travail, les heures moyennes augmentent tandis que l'emploi recule. Mais cet impact négatif sur l'emploi est accentué par un effet d'échelle. La baisse de h_s fait augmenter W dans la relation (5) car le produit est alors généré *via* un panachage plus coûteux d'heures normales et d'heures supplémentaires. Compte tenu des rendements décroissants, l'emploi ne peut que reculer en raison de cet effet d'échelle. Ainsi, des effets de substitution *et* des effets d'échelle contribuent à faire reculer l'emploi dans le cas d'une réduction des horaires standard h_s .

Il faut ajouter qu'un problème empirique est posé par le résultat de la relation (8). La plupart des études soulignent qu'une diminution des heures standard s'accompagne d'une augmentation *moins que proportionnelle* des heures supplémentaires. Les horaires moyens totaux diminuent donc aussi, contrairement à ce qu'indique la relation (8) (Hart [1987] pour une vérification empirique et Hunt [1999] pour un exemple récent). Hart et Ruffell (2000) ont étudié la question et montré que la généralisation de la fonction de coût (relation (3)) – où la prime d'heures supplémentaires croît avec la moyenne des heures supplémentaires – permet d'aboutir à un résultat plus conforme avec les observations. Néanmoins, il s'agit là d'une faiblesse avérée du modèle.

Des modifications dans le modèle de base conduisent-elles à une amélioration des effets supposés sur l'emploi ?

Le cadre défini par le modèle est, certes, extrêmement restrictif. Il semble en outre affecté par un biais aboutissant à des résultats défavorables à un allègement des horaires. Toutefois, ses enseignements se sont révélés remarquablement solides car très peu de chercheurs sont arrivés (de manière convaincante) à des résultats radicalement différents. Si le coût marginal de la modification des horaires diffère de celui d'une modification de l'emploi, en raison de coûts indépendants de la durée du travail dits « coûts fixes », alors il est difficile de parvenir à des conclusions radicalement différentes. Illustrons maintenant certains des développements possibles et indiquons les résultats généraux auxquels ils aboutissent.

Le cas des entreprises ne recourant pas aux heures supplémentaires

L'effet de substitution heures-travailleurs évoqué *supra* repose sur l'hypothèse qu'à l'équilibre, des heures supplémentaires sont effectuées. Qu'en est-il si les travailleurs n'effectuent que les heures standard ? En fait, ce scénario favorise beaucoup les gains d'emploi *via* un partage du travail, *ceteris paribus*³. Si l'on postule (i) une minimisation des coûts (l'entreprise fournit un volume d'*output* fixe) et (ii) que les salariés n'effectuent que les heures standard (sans tenir compte des éventuels temps réduits), alors une réduction de la semaine de travail standard augmente le nombre des emplois. De manière plus réaliste, toutefois, si l'entreprise choisit le niveau de son *output*, les retombées en matière d'emploi deviennent ambiguës. Une hausse des coûts salariaux par travailleur produit un effet d'échelle négatif sur l'emploi, comme dans le modèle présenté *supra*.

Le rôle du capital variable et des indivisibilités du produit

L'introduction d'un *capital variable* dans le processus de production, dans le cadre de l'analyse de la demande, aboutit presque inmanquablement à de moins bons résultats en matière d'emploi que dans les modèles avec capital fixe. À moyen terme, l'augmentation des coûts du travail induite par une réduction des horaires de base peut conduire certaines entreprises à mettre en place des techniques plus économes en main-d'œuvre *via* une substitution augmentant la part du capital dans les facteurs de production (Hamermesh, 1993). En général, cela ne constitue pas un problème majeur à court terme mais c'est un point important à considérer sur le long terme. L'ennui est que les réductions du temps de travail sont souvent considérées comme des modifications *définitives* et les entreprises sont donc contraintes de procéder à des ajustements à la marge, *via* des techniques d'exploitation moins coûteuses en main-d'œuvre.

3. Pour des développements formels, voir Calmfors & Hoel (1988).

Les indivisibilités du produit peuvent aussi nuire considérablement à l'efficacité des politiques de réduction du temps de travail. La nature de ce problème est parfaitement illustrée par la question des heures supplémentaires⁴. Les grands établissements ont peut-être la possibilité de réduire les heures supplémentaires des travailleurs en place et de créer des emplois mais, dans la plupart des pays, les emplois sont essentiellement générés par de petites ou moyennes entreprises pour lesquelles cette substitution est plus complexe. Dans ces cas, les créations d'emplois risquent d'être extrêmement modestes (Ehrenberg & Schumann, 1982). Certains éléments montrent qu'en Europe l'incidence et le nombre des heures supplémentaires sont plus importants dans les petites entreprises qu'ailleurs. À partir des données du Panel socio-économique allemand, Bauer et Zimmermann (1999) estiment que le nombre d'heures supplémentaires totalisé dans les petites entreprises dépasse de 11 % celui totalisé dans les autres entreprises et que le nombre de travailleurs effectuant des heures supplémentaires y est supérieur de 4 %. Les limitations d'heures supplémentaires viseraient donc précisément les entreprises qui sont sérieusement limitées en matière de création d'emplois et qui sont les moins en mesure d'absorber les coûts additionnels liés à ces créations. Les arguments touchant à la taille des entreprises valent aussi pour les réductions d'horaires dans les établissements où aucune heure supplémentaire n'est effectuée.

L'adéquation des emplois

Qu'advient-il si, comme dans le cas restrictif d'une minimisation des coûts sans recours aux heures supplémentaires, les réductions d'horaires incitent les entreprises à développer l'emploi ? On ne peut postuler *a priori* que la distribution des compétences parmi ceux dont les horaires ont été réduits correspondra à la distribution des compétences parmi les chômeurs. Il serait même très surprenant que l'adéquation soit importante. Pour Bauer et Zimmermann (1999), le problème du chômage en Allemagne est largement lié au manque de qualifications, alors que les travailleurs qualifiés effectuent environ 46 % d'heures supplémentaires de plus que les autres, toutes choses égales par ailleurs. Ces auteurs estiment que réduire le travail supplémentaire dans tous les groupes de travailleurs pourrait tout à fait générer une *pénurie* de travail parmi les travailleurs qualifiés. En revanche, si les travailleurs qualifiés et non qualifiés constituent des facteurs de production complémentaires, les problèmes de chômage chez les travailleurs non qualifiés peuvent même être accentués. Ehrenberg et Schumann (1982) soulignent un écueil du même ordre dans leur étude sur les effets du relèvement de la majoration pour heures supplémentaires (de 1,5 à 2 fois le taux horaire payé pour les heures normales) imposé par la loi américaine sur les normes du travail (Fair Labor Standard Act – FLSA). D'après eux, 8,5 % au moins de tous les emplois nouvellement créés ne seront pas pourvus faute d'un nombre suffisant de travailleurs correctement qualifiés résidant dans la même zone géographique.

4. Bien que cela ne se limite absolument pas au cas où les entreprises recourent aux heures supplémentaires.

La compensation salariale

À plusieurs égards, le modèle de base simple ignore la compensation salariale qui pourrait contrebalancer les éventuelles créations d'emplois, ce qu'illustrent les deux exemples suivants.

Le premier est tiré des travaux de Trejo (1991). En l'occurrence, le salaire standard est traité comme un paramètre librement choisi plutôt que comme une variable donnée. La loi sur les normes du travail qui régit le marché de l'emploi aux États-Unis est à la base de l'étude. Cette loi impose une majoration particulière pour la quasi-totalité des travailleurs effectuant des heures supplémentaires : toute heure travaillée au-delà des 40 heures hebdomadaires standard est rémunérée 1,5 fois le taux horaire normal. L'objectif est d'encourager une substitution emploi/heures supplémentaires. Si les entreprises et les travailleurs ont la possibilité de signer des contrats qui couvrent les salaires et les horaires, ils peuvent compenser l'effet de cette réglementation en réduisant les salaires correspondant au travail en heures normales et manipuler les heures de manière à ne modifier ni la rémunération totale, ni le bien-être des travailleurs. Les éléments que Trejo a puisés dans le contexte américain corroborent l'idée selon laquelle environ la moitié de l'impact sur l'emploi d'une hausse obligatoire de la majoration pour heures supplémentaires est ainsi atténuée (voir également ce débat dans l'ouvrage de Filer & al., 1996, pp. 71/2.)

Le deuxième exemple est fourni par des études empiriques récentes de Bell et Hart (1999a) et de Bell & al. (1999). Ils ont établi que de nombreux salariés britanniques et allemands effectuent des heures supplémentaires non rémunérées. Au Royaume-Uni, l'importance quantitative des heures supplémentaires non rémunérées équivaut à celle des heures supplémentaires rémunérées. Supposons à présent que, comme le prévoit la loi sur les normes de travail aux États-Unis, le gouvernement britannique tente de « persuader » les entreprises de procéder à un partage du travail en imposant des taux de majoration élevés pour les heures supplémentaires. Supposons aussi que les entreprises et les travailleurs tombent d'accord pour que ce travail soit rémunéré à un taux inférieur à celui prévu par la réglementation. Alors, à l'équilibre, ils peuvent implicitement convenir de travailler x heures hebdomadaires payées au taux officiel, et y heures hebdomadaires non rémunérées, de façon à ce que le taux moyen pondéré appliqué à $x + y$ corresponde à leur taux convenu en interne.

L'effort des salariés

Changer les heures supplémentaires hebdomadaires pour des niveaux d'effort donnés modifie les services du travail par travailleur. Ou encore, des variations des services du travail peuvent être obtenues en modifiant les niveaux d'effort pour un horaire hebdomadaire donné. Mais il est évident qu'une réduction forcée de la semaine de travail peut ne pas déboucher sur des créations d'emplois si les entreprises incitent les travailleurs à fournir plus d'efforts au moyen de primes, de plans de rémunération liés aux bénéfices, d'une amélioration des avantages directs, etc.⁵. Une augmentation de ces formes de rémunération peut se révéler moins coûteuse pour l'entreprise que les coûts fixes associés à l'embauche

5. S'agissant des heures supplémentaires, un aspect lié à l'effort est à noter : la rémunération des heures supplémentaires effectuées en fin de journée peut agir comme une incitation (comme une rémunération de l'efficacité, en quelque sorte) pour le travailleur à contrer la fatigue en relevant les niveaux d'effort marginaux.

de nouvelles recrues. En fait, les fluctuations de l'effort peuvent avoir un rôle équivalent à celui des heures supplémentaires rémunérées. Dans la mesure où les variations de l'effort sont incluses dans l'apport de travail, elles peuvent atténuer, voire inverser, les résultats en termes d'emploi, et ce, même dans le modèle simple sans heures supplémentaires.

Remarques théoriques sur le rôle des négociations collectives

L'exposé précédent pêche naturellement à un égard : la plupart des modèles ignorent la dimension de l'offre et les interventions de l'État. Dans « l'Europe sociale », les stratégies de partage du travail reposent sur des accords explicites ou implicites entre État, syndicats et employeurs. Lorsque des entraves économiques et techniques tendent à empêcher la création d'emplois par la réduction des horaires, la coopération politique entre les différents intéressés permet parfois de surmonter ou de contourner les obstacles.

Une dichotomie fondamentale doit être mise en évidence ici. Hart (1987) a souligné que les déclarations d'intention formulées lors des discussions nationales État/syndicats, peuvent ne pas systématiquement trouver un écho dans les aspirations et accords syndicaux qui voient le jour au niveau des usines ou des établissements. Sur des points importants, les aspirations au bien-être social exprimées au niveau national peuvent être vides de sens si les travailleurs sur le terrain ressentent différemment les enjeux des négociations. Or c'est bien au niveau du carreau de la mine, du chantier naval, de l'usine et du supermarché que s'effectue ou non le véritable partage du travail. C'est à ce niveau-là qu'il faut évaluer les éléments disponibles.

Sur le plan théorique, un nombre croissant d'auteurs ont tenté de modéliser le partage du travail avec des modèles de négociations collectives (Booth & Schiantarelli, 1988 ; Hart & Moutos, 1995 ; Andrews & Simmons, 1997, etc.). Les modèles se répartissent entre (i) le modèle de contrat optimal, aux termes duquel les deux parties à la négociation déterminent ensemble les salaires, les horaires et les emplois, et (ii) le contrat récurif ou modèle du droit à gérer, qui repose sur une négociation des salaires mais laisse à l'entreprise la responsabilité de fixer le niveau d'emploi. Pour diverses raisons, il n'est pas facile de formuler les modèles de sorte à obtenir des résultats sans équivoque. L'un des principaux problèmes est le rôle complexe joué par les heures de travail dans le programme de négociation. Les heures sont partie intégrante des fonctions d'*output* et de coût de l'entreprise et de la fonction d'utilité des syndicats. Dans ce dernier cas, l'augmentation des heures accroît l'utilité du syndicat compte tenu de l'impact sur le niveau du salaire, tout en affectant cette utilité compte tenu de l'impact négatif sur le temps de loisir. On butte évidemment sur un des aspects importants du dilemme que les syndicats doivent résoudre. La réduction du temps de travail libère du temps pour les loisirs mais réduit potentiellement les revenus salariaux.

Si les négociations sont un compromis entre l'augmentation du temps de loisir et la baisse du revenu salarial, il n'est pas surprenant que certains modèles puis-

sent *prédire*, et *prédisent* effectivement, des résultats en matière d'emploi. Toutefois, si les syndicats négocient pour le maintien du pouvoir d'achat réel du salarié *et* pour obtenir des allègements d'horaires, il est rare que des solutions favorables à l'emploi en ressortent.

Malheureusement, les problèmes analytiques complexes introduits dans ces modèles de négociation conduisent souvent les chercheurs à des simplifications extrêmes. L'une des plus commodes consiste à modéliser les heures et les emplois comme s'il s'agissait de substituts parfaits, or ce postulat est systématiquement contredit par l'expérience. En réalité, comme c'est le cas dans le modèle simple exposé *supra*, lorsque les coûts indépendants des horaires sont pris en compte, les résultats en termes d'emploi manquent singulièrement de clarté. Par exemple, une hausse du salaire peut pousser le syndicat à demander une réduction du temps de travail. En revanche, compte tenu des coûts fixes, une hausse de salaire peut inciter l'entreprise à augmenter les heures par rapport aux emplois afin de compenser ces coûts⁶. De surcroît, il faut là encore considérer les effets d'échelle négatifs. En général, très rares sont les modèles de négociation qui infirment les résultats parus dans les premières – et meilleures – contributions sur ce sujet (Booth & Schiantarelli, 1988), à savoir que les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi sont au mieux ambigus et au pire négatifs.

Les expériences allemande et britannique des négociations collectives

De quels éléments empiriques dispose-t-on au sujet de l'influence qu'ont les négociations collectives sur certains des aspects essentiels du débat actuel consacré aux horaires de travail ? Des travaux récents suggèrent que ces négociations n'œuvreraient pas autant en faveur d'un partage du travail que ce que certains voudraient bien dire.

Pour analyser l'incidence et le nombre des heures supplémentaires, Bell et Hart (1999b) se sont appuyés sur la nouvelle enquête sur les revenus réalisée au Royaume-Uni (*New Earnings Survey* – NES, édition 1996). Cette enquête couvre 103 conventions collectives. Vingt-deux pour cent des travailleurs de l'échantillon étaient couverts par une de ces conventions. « Couvert par une convention collective » est une définition un peu plus étroite que « syndiqué »⁷ mais tout de même plus pertinente lorsqu'on étudie les implications des négociations en termes d'horaires de travail⁸. Ces auteurs ont effectué des régressions sur les heures sup-

6. Cette éventualité est un problème qui se pose pour le modèle du droit de gérer, dans lequel les deux parties négocient ensemble les salaires et les heures mais où l'employeur a la possibilité de fixer le niveau d'emploi. La détermination des heures et celle des emplois sont liées par des effets de substitution et il est réaliste de penser que l'entreprise cherche à contrôler ces deux dimensions. Cependant, toute entreprise qui détermine à la fois l'emploi et les heures influe en même temps sur les revenus salariaux, ce qui compromet donc la négociation portant sur cet aspect-là. C'est pour ce type de raisons que l'on est fondé à conclure que la négociation de contrats optimaux constitue un cadre plus réaliste.

7. Alors que 21 % des travailleurs sont couverts par une convention collective, l'enquête britannique sur les forces de travail montre que 30 % des travailleurs masculins non cadres étaient syndiqués en 1996.

8. Au niveau des branches, il n'existe pas de syndicats en situation de monopole. On dénombre plusieurs poches de syndicalisme dans le secteur public mais, en général, les branches ne comptent pas une majorité de travailleurs syndiqués. Dans les transports, par exemple, le secteur des chemins de fer est dominé par les travailleurs bénéficiant d'une convention collective tandis que le secteur des transports routiers, beaucoup plus important, compte une majorité de travailleurs non couverts.

plémentaires rémunérées (modèles Probit et Tobit), en contrôlant les différences de salaires selon l'appartenance au secteur privé ou public, l'âge, la profession, le secteur et la situation géographique. Les conventions collectives apparaissent corrélées de manière significativement *positive* avec les heures supplémentaires rémunérées. Ce résultat va d'ailleurs dans le même sens que le travail de Bell et Hart (1999a) lié à l'enquête sur les forces de travail (*Labour Force Survey*) où la variable « syndiqué » remplace la variable « convention collective ». Pour un travailleur présentant les caractéristiques moyennes de l'échantillon, le fait d'être couvert par une convention portant sur le salaire et les conditions de travail augmente de 4,5 % points de pourcentage la probabilité d'effectuer des heures supplémentaires.

La couverture par une convention collective est associée à une augmentation du nombre d'heures supplémentaires pour ceux qui en effectuent. Pour un individu présentant des caractéristiques moyennes, la couverture fait augmenter la moyenne conditionnelle des heures supplémentaires de 30 minutes par semaine. Le fait de bénéficier d'une convention collective portant sur les modalités de recours aux heures supplémentaires et sur le nombre de ces heures aboutit à une augmentation de juste un peu plus de 8 % de la moyenne des heures supplémentaires. Sur ce dernier chiffre, 70 % correspondent à une augmentation des heures supplémentaires chez les travailleurs qui en effectuent.

L'expérience britannique montre de façon probante qu'il existe une corrélation positive entre, d'une part, la couverture par une convention collective et l'appartenance à un syndicat et, d'autre part, l'incidence et l'importance des heures supplémentaires. En outre, les travailleurs bénéficiant d'une convention collective effectuent en moyenne le même nombre d'heures normales que les autres mais elles sont rémunérées à un taux nettement supérieur. Bell et Hart (1999b) ont trouvé quelques (maigres) éléments selon lesquels les travailleurs couverts par une convention auraient des taux de majoration plus faibles pour leurs heures supplémentaires. Globalement, la situation britannique n'indique pas une forte détermination des syndicats à pratiquer le partage du travail en vue de créer des emplois⁹.

Mais quels éléments issus des travaux empiriques ont un rapport direct avec les effets sur l'emploi des réductions du temps de travail ? Hunt (1999) étudie les allègements d'horaires, consécutifs à des négociations patronat/syndicat, dans 30 usines de l'ex-Allemagne de l'Ouest. Une série de réductions des horaires réguliers est intervenue entre 1985 et 1994 dans la métallurgie et l'imprimerie, et ultérieurement dans d'autres secteurs. À l'aide du Panel socio-économique allemand, il a été estimé que les travailleurs rémunérés sur une base horaire (*Arbeiter*) effectuaient dans la semaine entre 0,88 et 1 heure de moins au total, pour une réduction d'une heure de leurs horaires normaux. Puis les salaires de tous les travailleurs à temps plein ont été examinés et, dans les secteurs où les horaires de base avaient été réduits, il a été constaté que ces réductions étaient associées à une hausse de 2-2,4 % du taux horaire de base. Ce résultat tendrait à corroborer les affirmations des syndicats allemands disant avoir réussi à ne pas amputer les salaires. Etant donné que les entreprises qui expérimentaient une réduction de la semaine de travail normale n'ont pas pour autant enregistré de baisses des salaires mensuels, il n'y a rien de surprenant à ce que Hunt ait estimé qu'il y avait un *recul* global de l'emploi.

9. En revanche, Trejo (1993) trouve dans l'expérience des États-Unis des éléments indiquant que la syndicalisation contribue à réduire à la fois l'incidence et le nombre des heures supplémentaires pour ceux qui en effectuent.

Conclusions

Des articles aussi nombreux que divers ont été consacrés à la théorie du partage du travail. Dans leur grande majorité, ils tendent à montrer que les tentatives pour créer des emplois en allégeant les horaires devraient être considérées, au mieux, avec une extrême circonspection. Les articles fondés sur l'expérience sont nettement moins nombreux mais ceux dont nous disposons accordent peu de crédit à ces interventions. Pourtant, les gouvernements et les syndicats agissant en Europe au niveau des branches continuent de préconiser des initiatives de partage du travail. Il est clair que les économistes n'ont pas su expliquer correctement les pièges inhérents à ce type de solutions.

Les responsables politiques européens partisans de la réduction du temps de travail vont, peut-être sans le savoir, à l'encontre d'un des objectifs centraux de la politique communautaire du marché du travail. Dans le but de réduire les coûts du travail afin de stimuler l'emploi, la Commission européenne (1994) a fixé un objectif de réduction des coûts salariaux indirects équivalant à 1-2 % du PIB¹⁰. Or la réduction du temps de travail pourrait bien nuire à ce projet. Par exemple, lorsque les syndicats insistent sur la compensation salariale ou lorsque les heures supplémentaires se substituent aux heures normales, les diminutions de l'horaire standard provoquent une hausse des coûts unitaires du travail et génèrent des effets d'échelle négatifs sur l'emploi. Comme on l'a vu *supra*, il se pourrait effectivement que la réduction du temps de travail ait sur l'emploi un effet équivalent à une *augmentation* des coûts salariaux indirects fixes.

La plupart des grands pays européens comme l'Allemagne, la France et l'Italie continuent de s'appuyer sur des réductions du temps de travail hebdomadaire pour enrayer de graves problèmes de chômage et de taux d'activité. Malheureusement, leurs interventions risquent d'alourdir les coûts du travail, au détriment de la croissance de l'emploi. Mais cet effet négatif sur l'emploi au sein des entreprises ne sera pas le seul écueil rencontré par les gouvernements concernés. À la marge, les réductions du temps de travail pourraient entraîner une migration des capitaux vers des pays qui, comme le Royaume-Uni, privilégient davantage le laisser-faire.

R. A. H. & R. J. R.

RÉFÉRENCES

- Abraham F. (1999), « A Policy Perspective on European Unemployment », *Scottish Journal of Political Economy*, 46, pp. 350-366.
- Andrews M. & R. Simmons (1997), *Friday May Never Be the Same Again: Some Results on Work Sharing From Union-Firm Bargaining Models*, mimeo, département d'économie, Université de Manchester.
- Bauer T. & K.F. Zimmermann (1999), « Overtime Work and Overtime Compensation in Germany », *Scottish Journal of Political Economy* (à paraître).

10. Voir Abraham (1999) pour une discussion approfondie sur les liens entre chômage et coûts salariaux indirects en Europe.

- Bell D.N.F. & R.A. Hart (1998), « Working Time in Great Britain, 1975-1998: Evidence from the New Earnings Survey Pane », *Journal of the Royal Statistical Society (Series A)*, 161, pp. 327-48.
- Bell D.N.F. & R.A. Hart (1999a), « Unpaid Work », *Economica*, 66, pp. 271-290.
- _____ (1999b), *Overtime Working in An Unregulated Labour Market*, mimeo, département d'économie, Université de Stirling.
- Bell D.N.F., R.A. Hart, O. Hübler & W. Schwerdt (1999), *Paid and Unpaid Overtime Working in Germany and the UK*, mimeo, département d'économie, Université de Stirling.
- Booth A. & F. Schiantarelli (1988), « Reductions in Hours and Employment: What Do Union Models Tell Us? », dans *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, sous la direction de R.A. Hart, Londres : Unwin Hyman.
- Brechling F. (1965), « The Relationship Between Output and Employment in British Manufacturing Industries », *Review of Economic Studies*, 32, pp. 187-216.
- Calmfors L. & M. Hoel (1988), « Work Sharing and Overtime », *Scandinavian Journal of Economics*, 90, pp. 45-62.
- Commission européenne (1994), *Growth, Competitiveness, Employment: the Challenges and Ways Forward Into the 21st Century*, Livre blanc, Office des publications officielles des Communautés européennes : Luxembourg.
- Contensou F. & R. Vranceanu (2000), *Working Time*, Cheltenham : Edward Elgar.
- Ehrenberg R.G. (1971), *Fringe Benefits and Overtime Behaviour*, Lexington Mass. : Heath.
- Ehrenberg R.G. & P.L. Schumann (1982), *Longer Hours or More Jobs?*, Cornell Studies in Industrial and Labor Relations, #22, Ithaca: New York.
- Filer R.K., D.S. Hamermesh & A. Rees (1996), *The Economics of Work and Pay*, New York : Harper Collins.
- FitzRoy F.R. & R.A. Hart (1985), « Hours, Layoffs and Unemployment Insurance Funding: Theory and Practise in an International Perspective », *Economic Journal*, 95, pp. 700-713.
- Hamermesh D.S. (1993), *Labor Demand*, Princeton NJ : Princeton University Press.
- Hart R.A. (1987), *Working Time and Employment*, Londres : Allen and Unwin.
- Hart R.A. & T. Moutos (1995), *Human Capital, Employment and Bargaining*, Cambridge : Cambridge University Press.
- Hart R.A. & R.J. Ruffell (1993), « The Cost of Overtime Hours in British Production Industries », *Economica*, 60, pp. 183-201.
- _____ (2000), *The Effects of Straight-Time Hours Reductions on Average Weekly Hours When Firms Work Overtime*, mimeo, département d'économie, Université de Stirling.
- Hunt J. (1999), « Has Work-Sharing Worked in Germany? », *Quarterly Journal of Economics*, CXIV, pp. 117-48.
- Ljungqvist L. & T.J. Sargent (1998), « The European Unemployment Dilemma », *Journal of Political Economy*, 106, pp. 514-50.
- Rosen S. (1968), « Short-Run Employment Variations on Class-1 Railroads in the US, 1947-1963 », *Econometrica*, 36, pp. 511-29.
- Santamäki-Vuori T. (1986), *Cyclical Adjustment of Hours and Employment*, Helsinki : Helsinki School of Economics.
- Trejo S.J. (1991), « Compensating Differentials and Overtime Pay Regulations », *American Economic Review*, 81, pp. 719-70.
- Trejo S.J. (1993), « Overtime Pay, Overtime Hours, and Labor Unions », *Journal of Labor Economics*, 11, pp. 253-78.