

GERHARD BOSCH
FRANK STILLE¹

TEMPS DE TRAVAIL ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN ALLEMAGNE

RÉSUMÉ. En 1984, à l'issue du plus sévère conflit salarial qui ait éclaté en Allemagne après-guerre dans les secteurs de l'industrie métallurgique et de l'imprimerie, la durée hebdomadaire du travail est passée sous la barre des 40 heures ; par la suite, d'autres secteurs ont suivi cet exemple. Du fait des réductions d'horaires, les augmentations globales de salaire se sont révélées considérablement moins importantes. Les restrictions salariales ont donc contribué au financement de la réduction du temps de travail. De plus, la hausse des coûts pour les entreprises a été contenue par des effets de productivité associés à la flexibilité accrue de l'organisation du temps de travail, une flexibilité acceptée par les partenaires sociaux. La baisse de la durée du travail a conduit à repenser l'organisation du travail et a été un véritable moteur de sa modernisation. En Allemagne, on ne peut pratiquement plus parler de politique publique du temps de travail. Avec la loi de 1994, l'État a considérablement élargi les possibilités de flexibilité sur le lieu de travail ; il a également facilité la réduction du temps de travail calculée sur toute la vie professionnelle, grâce aux départs à la retraite anticipés, en particulier

en Allemagne de l'Est. Compte tenu, principalement, des pressions financières exercées par les caisses de retraite, les régimes généreux de départ en préretraite ont dû être abandonnés. Désormais, ces départs s'accompagnent d'une amputation substantielle des droits à pension. Un nouveau régime de travail à temps partiel destiné aux travailleurs âgés remplace les anciens dispositifs de préretraite.

Il n'existe pas de réponse globale à la question des effets de ces dispositifs sur l'emploi. Ceux-ci dépendent des modalités retenues lors des négociations et de leur mise en œuvre. Plusieurs études ont été consacrées aux effets sur l'emploi en Allemagne, du temps partiel, de la préretraite, des mesures spéciales définies au niveau des entreprises pour préserver les emplois, des heures supplémentaires, etc. Cet article se concentre sur les effets de la réduction des horaires standard mais, là aussi, l'expérience allemande est très complexe. La nature des accords et le rythme des réductions d'horaires ont varié de manière assez importante d'un secteur économique à l'autre. Que ce soit en Allemagne ou à l'échelle internationale, les analyses sont presque toujours axées sur (le

1. GERHARD BOSCH est Professeur de sociologie à l'Université de Duisburg et vice-président de l'Institute for Work and Technology, Science Center, Rhénanie-Nord-Westphalie, Gelsenkirchen (bosch@iatge.de). FRANK STILLE est *Research Fellow* au Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) à Berlin (fstille@diw.de).

secteur clé qu'est) l'industrie manufacturière. En revanche, dans les services et le secteur public, l'ampleur des effets sur l'emploi peut être différente. Dans le secteur public, par exemple, les budgets destinés à la rémunération des personnels peuvent servir, selon les négociations, à régler les salaires et/ou à créer des emplois. Les effets sur l'emploi dépendent également de la population étudiée (emploi total ou ouvriers seulement). Plus les postes concernés sont proches des processus de production proprement dits, plus l'élasticité est importante en termes de remplacement des heures par des emplois.

Cet article n'a pas pour objet d'examiner en détail les divers travaux consacrés aux effets sur l'emploi de la réduction des horaires standard. Ces études s'intéressent pour la plupart aux évolutions des années quatre-vingt car c'est à cette époque qu'une forte impulsion a été donnée à la politique du temps de travail. L'article de Seifert (1991) fournit un aperçu des résultats de certains de ces travaux. Sont indi-

quées ici les caractéristiques générales du débat. En Allemagne, la plupart des conseillers économiques et la communauté scientifique étaient, et sont, au mieux sceptiques concernant les risques de la politique du temps de travail pour les salaires et la croissance. Une minorité, dont nous faisons partie, est convaincue des effets positifs de la réduction des horaires standard dans l'industrie métallurgique, essentiellement observés dans les années quatre-vingt, et des mérites des politiques du temps de travail mises en œuvre intelligemment.

Les divergences d'opinion sont directement liées aux difficultés méthodologiques et empiriques qui sont mises en évidence par l'analyse de la politique du temps de travail et de ses effets sur l'emploi. Quelques exemples montrent que, même après un examen minutieux, il est impossible de ne pas émettre des réserves considérables quant à l'ampleur de ces effets.

Classification *JEL* : J21 ; J23.

En Allemagne de l'Ouest, la durée du travail n'a cessé de diminuer depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Dans les années cinquante, la semaine de travail standard était de 48 heures et les droits aux congés payés étaient en moyenne inférieurs à deux semaines. À la fin des années soixante-dix, les salariés effectuaient 40 heures par semaine et avaient droit à presque six semaines de congés payés dans la quasi-totalité des secteurs économiques. Les réductions du temps de travail intervenues entre 1950 et 1975 n'ont pas été opérées dans le cadre d'une politique de l'emploi. Au contraire. Le plein emploi était alors la règle, le pourcentage d'heures supplémentaires était important (8,3 % du temps de travail annuel contractuel en 1970) et les entreprises faisaient largement appel à la main-d'œuvre étrangère. Dans les années soixante, des pénuries considérables de main-d'œuvre ont même conduit à différer l'introduction de la semaine de 40 heures dans l'industrie métallurgique, avec l'accord du syndicat de la métallurgie IG Metall.

Un changement s'est produit avec le premier choc pétrolier et la montée en flèche du chômage qui a suivi. Comme lors de la récession mondiale précédente, les syndicats et les gouvernements ont alors principalement vu dans la réduction du temps de travail un instrument de lutte contre le chômage. En Allemagne, les horaires hebdomadaires et les congés payés sont définis dans le cadre de conventions collectives sectorielles. L'État n'intervient pas dans le processus de négocia-

tion. La nouvelle loi de 1994 sur le temps de travail s'est traduite pour les employeurs par une plus grande marge de manœuvre en termes de flexibilité des horaires. Les départs anticipés à la retraite, qui permettaient une réduction de la durée du travail sur la vie, ont également été encouragés.

En 1984, à l'issue du conflit salarial le plus sévère qui ait éclaté après-guerre dans les secteurs de l'industrie métallurgique et de l'imprimerie, la durée hebdomadaire du travail est passée sous la barre des 40 heures, ce qui a ouvert le champ aux négociations dans d'autres secteurs. Le débat sur la réduction du temps de travail et les réductions effectivement opérées ont dominé les relations patronat-salariat jusqu'au début des années quatre-vingt-dix. Après la réunification du pays et la profonde crise économique de 1993-1995, qui a essentiellement affecté un secteur manufacturier fortement syndiqué, un changement de cap s'est produit. Les pressions exercées sur les dépenses publiques ont eu pour corollaire le fait que les formes défensives de réduction du temps de travail destinées à protéger les emplois existants, la plus grande flexibilité dans les horaires et le relèvement de l'âge de la retraite sont devenus les sujets dominants.

Le présent article rappelle d'abord brièvement comment les partenaires sociaux ont réduit le temps de travail hebdomadaire depuis 1984. Puis il examine l'impact de ces négociations sur la durée effective et l'organisation du temps de travail. Il aborde ensuite les politiques gouvernementales relatives au temps de travail. Enfin, les réductions du temps de travail ayant eu pour principale vocation de créer ou de sauvegarder des emplois, leurs effets sur l'emploi ont fait l'objet d'un certain nombre d'études qui sont examinées ici, avant de conclure.

La réduction de la semaine de travail depuis 1984

En 1984, les partenaires sociaux de l'industrie métallurgique et de l'imprimerie ont convenu de réduire la durée hebdomadaire du travail, de 40 à 38,5 heures. Les années suivantes, cette durée a progressivement été ramenée à 35 heures. Le temps de travail et le salaire étaient négociés simultanément puis inclus dans des accords pluriannuels (1984-1987, 1987-1990, 1990-1995). L'augmentation des taux horaires de rémunération, qui englobait à la fois les hausses destinées à compenser l'effet salarial des réductions du temps de travail mais aussi les hausses de salaire normales, n'a pas été supérieure à celle de la productivité dans ces secteurs. En revanche, du fait des réductions d'horaires, les augmentations globales de salaires se sont révélées considérablement moins importantes. Les restrictions salariales ont donc contribué au financement de la réduction du temps de travail.

La hausse des coûts supportée par les entreprises a également été contenue par les effets de productivité induits par la réduction du temps de travail. La flexibilité accrue résultant des accords passés entre les partenaires sociaux au sujet de l'organisation du temps de travail (TABLEAU 1) est un des principaux facteurs à l'origine de ces effets de productivité. Premièrement, le temps de travail contractuel dans l'industrie métallurgique peut désormais être réparti avec souplesse et aucune prime n'est due sur une période d'un an. La plupart des conventions col-

lectives de ce secteur ne plafonnent pas la durée hebdomadaire du travail, de sorte que c'est le maximum légal qui s'applique, à savoir 48 heures par semaine (voire 60 heures dans certaines conventions). Les partenaires sociaux ont accepté que la période de péréquation durant laquelle le temps de travail moyen doit être réalisé puisse être d'au moins un an et même supérieure dans certains cas. Cette formule rencontre un succès croissant et l'on peut donc parler non seulement d'une tendance à l'annualisation mais même à la pluriannualisation du temps de travail. Plusieurs usines de montage automobile ont instauré un système flexible qui fonctionne sur la totalité d'un cycle de fabrication (sites Opel Bochum ou Mercedes Rastatt, par exemple). Deuxièmement, une différenciation des temps de travail individuels a été opérée dans l'industrie métallurgique : on voit désormais certains salariés effectuer plus d'heures sans recevoir de primes pour heures supplémentaires, tandis que d'autres font moins d'heures sans bénéficier d'une hausse de salaire compensatoire. Initialement, il avait été stipulé que le nombre d'heures moyen travaillé par l'ensemble de l'effectif devait correspondre au temps de travail contractuel. Depuis 1993, 13-18 % des salariés ont pu effectuer jusqu'à 40 heures par semaine². En ce qui concerne plus particulièrement les postes à responsabilité dans l'industrie métallurgique (le département développement chez BMW, par exemple), la durée contractuelle de la semaine de travail est de 40 heures. Troisièmement, l'organisation du temps de travail a été décentralisée. Les négociations relatives aux nouvelles possibilités de flexibilité ainsi qu'aux formules permettant déjà d'allonger la durée d'utilisation des équipements³ se traitent principalement au niveau de chaque établissement.

TABLEAU 1

La réduction du temps de travail dans l'industrie métallurgique en Allemagne de l'Ouest, 1985-1995

	Durée contractuelle de la semaine de travail (heures)	Période de péréquation (mois)	Différenciation des temps de travail individuels
1985	38,5	2	<i>Entre 37 et 40 heures</i> moyenne de 38,5 heures calculée pour l'ensemble de l'effectif
1988	37,5	6	<i>Entre 37 et 39,5 heures</i> moyenne de 37,5 heures calculée pour l'ensemble de l'effectif
1989	37,0	6	<i>Entre 36,5 et 39 heures</i> moyenne de 37,0 heures calculée pour l'ensemble de l'effectif
1993	36,0	12	13 %-18 % des salariés effectuent jusqu'à 40 heures
1995	35	12	Idem

Source : Conventions collectives d'IG Metall.

2. La limite maximale de 18 % s'applique au Bade-Württemberg car les cadres de direction y sont couverts par les conventions collectives, contrairement à ce qui se passe ailleurs.

3. La notion de « durée d'exploitation » recouvre ici la durée d'utilisation des équipements et la durée d'ouverture à la clientèle.

D'autres secteurs de l'industrie ouest-allemande ont emboîté le pas à l'industrie métallurgique, bien qu'avec un peu de retard, et des réductions du temps de travail hebdomadaire ont été négociées. En 1999, la durée contractuelle de la semaine de travail était passée à 37,54 heures (TABLEAU 2). Comme dans l'industrie métallurgique, les salaires et la durée du travail ont été négociés simultanément et sur le long terme ; des possibilités supplémentaires de flexibilité ont également vu le jour. Toutefois, l'individualisation des horaires est restée limitée à l'industrie métallurgique. La plupart des accords portant sur la réduction du temps de travail ont été conclus entre 1984 et 1990. De 1991 à 1999, la durée contractuelle de la semaine de travail en Allemagne de l'Ouest n'a continué à diminuer qu'en vertu des accords antérieurs et, globalement, la réduction n'a pas atteint une heure. Plusieurs secteurs d'activité à forte intensité de main-d'œuvre pratiquent encore des semaines relativement longues (39 heures pour le bâtiment et la banque, 38,5 heures pour les services publics, etc.) (TABLEAU 3)⁴.

TABLEAU 2

		Emploi salarié et durée du travail, 1991 et 1999					
		Allemagne de l'Ouest		Allemagne de l'Est		Allemagne, total	
		1991	1999	1991	1999	1991	1999
<i>Emplois</i>	1 000	27 228	26 548	6 951	5 546	34 179	32 094
	Plein temps	22 970	20 836	6 466	4 654	29 436	25 490
	Temps partiel	4 258	5 712	485	892	4 743	6 604
	Part du temps partiel (en %)	15,6	21,5	7,0	16,1	13,9	20,6
<i>Horaires habituels contractuels, moyenne hebdomadaire</i>							
	Plein temps	38,2	37,5	40,4	39,2	38,7	37,8
	Temps partiel	18,6	16,9	25,8	22,1	19,4	17,6
<i>Jours de travail potentiels par an</i>		248,3	253,2	249	254,5	248,4	253,4
<i>Droit aux congés payés (jours par an)</i>		30,8	31,1	27,8	30,2	30,1	30,9
<i>Horaires habituels contractuels, moyenne annuelle</i>							
	Plein temps	1 528,4	1 468,9	1 742,2	1 635,1	1 572,7	1 497,1
	Temps partiel	809,1	750,7	1 141,4	991,4	847,0	783,2
<i>Horaires effectifs, moyenne annuelle</i>							
	Plein temps	1 500,6	1 453,7	1 479,7	1 593,2	1 496,4	1 477,8
	Temps partiel	1 631,5	1 648,5	1 518,0	1 713,4	1 607,7	1 660,4
	Temps partiel	794,4	742,9	969,4	966,0	805,9	773,1

Source : Institut für Arbeits- und Berufsforschung, calculs des auteurs.

4. Les chiffres des TABLEAUX 2 et 3 ne se recoupent pas parfaitement. Le TABLEAU 3 ne contient que des chiffres liés à des conventions collectives, tandis que le TABLEAU 2 mentionne également les heures contractuelles définies en dehors de toute convention collective signée par un syndicat.

TABLEAU 3

Durée du travail hebdomadaire et annuelle définies dans les conventions collectives, par branche, 1999

	Allemagne de l'Ouest		Allemagne de l'Est	
	Durée du travail hebdomadaire (heures)	Durée du travail annuelle (heures)	Durée du travail hebdomadaire (heures)	Durée du travail annuelle (heures)
Métallurgie	35	1 532,1	38	1 664,4
Fer et acier	35	1 533,9	38	1 664,4
Imprimerie	35	1 533,0	38	1 664,4
Traitement du papier	35	1 533,0	37	1 620,6
Textiles et confection	37	1 627,9	40	1 760,0
Industrie chimique	37,5	1 642,5	40	1 752,0
Commerce	37,5	1 663,9	38	1 698,3
Services publics	38,5	1 686,3	40	1 752,0
Bâtiment	39	1 715,8	39	1 717,3
Banque	39	1 700,2	39	1 700,4
Agriculture	40	1 793,7	40	1 797,3
<i>Moyenne</i>	<i>37,4</i>	<i>1 642,8</i>	<i>39,2</i>	<i>1 729,9</i>

Source : Archives du WSI sur les conventions collectives, 1999.

Alors que la durée du travail y était initialement bien supérieure, l'Allemagne de l'Est a procédé dans les années quatre-vingt-dix à une réduction plus rapide des horaires. Ceux-ci demeurent toutefois un peu plus lourds qu'à l'Ouest (TABLEAUX 2 et 3). Le fossé considérable entre les deux moitiés de l'Allemagne, la montée rapide du chômage qui a suivi l'effondrement de l'économie est-allemande, la récession sévère qui a frappé le pays de 1993 à 1995, ainsi que la réduction des hausses du salaire net induite par la hausse des cotisations sociales et des impôts destinée à soutenir l'économie des nouveaux Länder, sont les principales raisons pour lesquelles la réduction du temps de travail a marqué le pas en Allemagne de l'Ouest à partir du début des années quatre-vingt-dix.

En revanche, le pourcentage des salariés allemands à temps partiel a fortement augmenté. La principale raison en est la participation croissante des femmes au monde du travail et la progression du temps partiel en Allemagne de l'Est. À l'échelle de l'Allemagne, le pourcentage des emplois à temps partiel est passé de 13,9 % en 1991 à 20,6 % en 1999. Si l'on prend en compte toutes les tendances évoquées ci-dessus, le temps de travail réel de la population active totale a légèrement diminué au cours de la dernière décennie.

En outre, des réductions provisoires du temps de travail sans compensation salariale ont été négociées afin de sauver des emplois. Le pionnier en la matière est Volkswagen (VW) : en 1993, la durée hebdomadaire du travail a baissé de 20 %, à 28,80 heures, ce qui a évité 30 000 licenciements. Les accords VW ont été incorporés dans d'autres conventions collectives. Dans de nombreux secteurs, il est possible de réduire provisoirement les horaires sans compensation salariale pour éviter des licenciements. C'est ainsi que dans l'industrie métallurgique ouest-allemande la semaine de travail peut être ramenée de 35 à 30 heures (de 38 à 30 dans l'assurance et de 39 à 30 dans la banque). Les entreprises ont opté pour cette formule en raison du renchérissement des dispositifs légaux régissant le tra-

vail à horaires réduits et auxquels les employeurs recouraient jusque-là en période de crise. Les secteurs de la banque et de l'assurance ont voulu créer leur propre instrument afin d'éviter des licenciements prévisibles. Dès lors, ce sont les entreprises qui ont réglé les cotisations patronales de sécurité sociale (environ 18 % du salaire) au profit des salariés en chômage partiel. Le secteur du textile et l'industrie chimique ont choisi une autre solution : les horaires peuvent varier à la hausse ou à la baisse par rapport au niveau arrêté dans la convention collective (37 heures \pm 2 heures dans l'industrie et \pm 130 heures par an dans le secteur du textile). Il s'agit donc de secteurs où le temps de travail peut être augmenté provisoirement pour répondre à la demande.

La mise en œuvre des réductions du temps de travail

Les réductions du temps de travail ont conduit à repenser l'organisation du travail (Bosch, 1999). Les employeurs ont voulu tirer parti des nouvelles possibilités de flexibilité pour abaisser leurs coûts et rendre leurs entreprises plus compétitives. De leur côté, les syndicats n'étaient pas non plus arc-boutés sur les anciennes formes d'organisation et désiraient offrir aux salariés de nouvelles possibilités de maîtriser leur temps de travail et d'éviter les heures supplémentaires. Les partenaires sociaux et l'État ont alors initié un processus de réflexion collective autour de la modernisation de l'organisation du travail. Ensemble, ils ont préparé des séminaires, publié des brochures, organisé des échanges d'expériences et créé des sites Internet présentant des modèles de « pratiques optimales ». Plusieurs études de grande envergure ont été consacrées à la mise en place des réductions du temps de travail et à l'organisation des horaires au niveau des établissements. Elles ont montré que les entreprises avaient d'abord conservé leurs anciens systèmes d'organisation (Bosch & *al.*, 1987) et que la phase d'innovation n'a commencé que plus tard. Les principaux résultats de ces études sont résumés ci-dessous.

Entre 1985 et 1992, c'est-à-dire durant une période de forte croissance, l'objectif premier des entreprises était d'augmenter la durée d'exploitation pour pouvoir répondre au surcroît de demande. C'est ainsi qu'entre 1984 et 1990 l'utilisation des équipements est passée de 60,6 à 67,9 heures, puis à 71,8 heures entre 1990 et 1996 dans l'industrie manufacturière (Bauer & *al.*, 1998). Après la profonde récession de 1992-93, l'accent a été placé moins sur la durée d'exploitation que sur son ajustement aux fluctuations cycliques et saisonnières *via* l'introduction de systèmes d'annualisation ou de pluriannualisation du temps de travail. C'est d'ailleurs ce qu'illustre la façon dont la réduction du temps de travail a été instaurée dans l'industrie métallurgique (TABLEAU 4). Dans les années quatre-vingt, elle s'est surtout inscrite dans le cadre de la semaine de travail standard ; à partir de 1995, en revanche, la tendance s'est orientée vers des aménagements avec horaires libres ou des systèmes souples faisant bénéficier les salariés de jours de congé supplémentaires. Les déclarations des salariés permettent d'affirmer qu'ils sont environ 40 % à avoir un « compte d'épargne » de temps de travail (Groß & *al.*, 2000) autorisant un aménagement souple des horaires.

TABLEAU 4

Méthode utilisée dans l'industrie métallurgique allemande pour réduire le temps de travail hebdomadaire

	En % des salariés dans toutes les entreprises		
	1987/8 Entreprises (N = 314)	1995 Entreprises (N = 3 120)	1995 Salariés (N = 744 916)
Réduction de la durée hebdomadaire du travail	58,6	44,7	29,2
Jours de congé	8,0	10,3	12,7
Réduction de la semaine + jours de congé	17,3	14,3	21,1
Réduction dans le cadre des horaires libres	16,2	30,6	36,8

Source : Hermann & al., 1998, pp. 55-57.

Le volume global d'heures supplémentaires rémunérées n'a pas augmenté. Comme une fraction significative des cohortes d'âge importantes arrivées sur le marché du travail dans les années quatre-vingt a été formée dans le cadre du système allemand de formation professionnelle initiale par alternance⁵, les pénuries de main-d'œuvre redoutées, qui se seraient traduites par des heures supplémentaires (ou des interruptions du processus de production), n'ont pas eu lieu. Toutefois, les temps de travail des salariés hautement qualifiés (diplômes de facultés ou d'IUT) ont fait exception, passant de 45,1 heures par semaine en 1984 à 45,6 heures en 1996. L'écart entre les horaires contractuels et les horaires effectifs s'est amplifié : de 4,9 heures par semaine en 1984 à 8,8 heures en 1996 (Wagner, 1999). Les heures supplémentaires faites par ces employés qui, pour la plupart, n'ont pas été rémunérées ne sont pas couvertes par les statistiques allemandes sur le temps de travail. On peut raisonnablement supposer que la durée du travail tend de plus en plus à se différencier en fonction du niveau de qualification.

Sur les quinze dernières années, les salaires ont progressé au rythme de la productivité. Malgré des réductions considérables du temps du travail, les coûts unitaires de rémunération ont augmenté moins vite en Allemagne que dans certains pays où la durée du travail a même été allongée (Royaume-Uni, par exemple).

P olitique gouvernementale du temps de travail

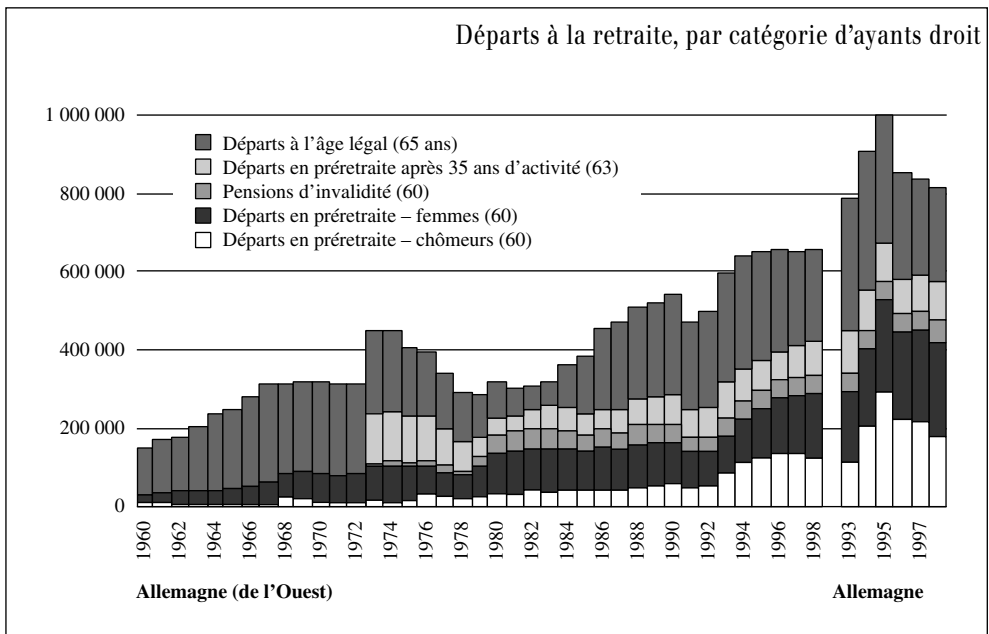
Avec la nouvelle loi de 1994 sur le temps de travail, le gouvernement fédéral a considérablement élargi le champ d'application d'une plus grande flexibilité dans les horaires et la marge de manœuvre des accords d'entreprise et des conventions collectives qui cherchaient à s'écarter des accords de branche. C'est ainsi qu'a été abolie l'interdiction du travail de nuit pour les femmes ; le travail du dimanche est désormais autorisé pour raisons économiques mais également pour que les entreprises

5. En Allemagne, le système de formation professionnelle est dit « par alternance » car les apprentis passent chaque semaine 3-4 jours dans une entreprise et 1-2 jours dans un établissement public de formation.

allemandes en concurrence avec des firmes étrangères ayant des durées d'exploitation plus longues ne soient pas pénalisées par l'interdiction de travailler ce jour-là ; la journée de travail est de 8 heures mais peut passer à 10 heures si une moyenne de 8 heures est effectuée sur 6 mois (calcul sur 2 mois auparavant) ; cette période de 6 mois peut être allongée dans le cadre de conventions collectives ; la prime de 25 % due par l'employeur pour chaque heure au-delà du plafond de 48 heures a été supprimée ; la durée hebdomadaire maximale légale est encore de 48 heures (60 dans des cas exceptionnels), ce qui offre des perspectives d'annualisation très appréciables.

L'État a également facilité les départs anticipés. En 1984, il introduit le système des « retraites échelonnées » qui permet aux salariés de quitter le monde du travail à 58 ans ; en attendant qu'ils atteignent l'âge légal (63 ans), l'office fédéral du travail leur verse une indemnité de préretraite (retraite de transition) correspondant à 65 % de leurs revenus bruts antérieurs. Dans plusieurs secteurs (industrie chimique et bâtiment, par exemple), la préretraite a été considérée comme une solution de substitution à la réduction de la semaine de travail. Les conventions collectives signées dans ces secteurs ont permis de compléter l'indemnité de préretraite à 75 % en moyenne des revenus bruts antérieurs. Cette formule séduisante, en vigueur jusqu'en 1991, a été choisie par 160 000 salariés. Dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, les entreprises ont eu de plus en plus recours aux divers dispositifs de préretraite pour comprimer leurs effectifs (GRAPHIQUE 1). Le nombre des départs en préretraite est monté en flèche en Allemagne de l'Est en raison des programmes massifs de licenciements qui avaient été mis en place après la réunification. En 1995, le taux d'activité des hommes ouest-allemands âgés de 55 à 64 ans n'était que de 29,9 %, contre 83,2 % en 1968.

GRAPHIQUE 1



Source : Knuth, 1999.

À la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, il est devenu évident que le financement de cette politique visant à abaisser l'âge de la retraite n'était plus possible, et ce, pour deux raisons. D'une part, la population des retraités était appelée à augmenter jusqu'à la fin du xx^e siècle et pendant une bonne partie du xxi^e siècle. D'autre part, les finances publiques et les diverses caisses de sécurité sociale subissaient la pression extraordinaire des coûts de la réunification. Une loi récente prévoit que l'âge de la retraite sera progressivement amené à 65 ans pour les hommes et les femmes d'ici 2010. Il est encore possible de partir à 60 ans mais les droits à pension sont alors réduits de 18 % (3,6 % par an). Cette amputation sert à compenser l'allongement de la période de service de la retraite et la perte de cotisations aux caisses d'assurance-vieillesse. Le nouveau dispositif aurait sonné le glas des plans sociaux d'entreprise qui, pour la plupart, prévoient le départ des salariés à 58 ans. L'État a alors proposé en remplacement un système de temps partiel pour les travailleurs âgés. Il prévoit que les salariés peuvent diminuer leur temps de travail de moitié dès l'âge de 55 ans et recevoir, en plus de leur rémunération pour ce temps partiel et pendant un maximum de 5 (voire 6 ans), une indemnité vieillesse correspondant à 20 % de leurs revenus bruts antérieurs.

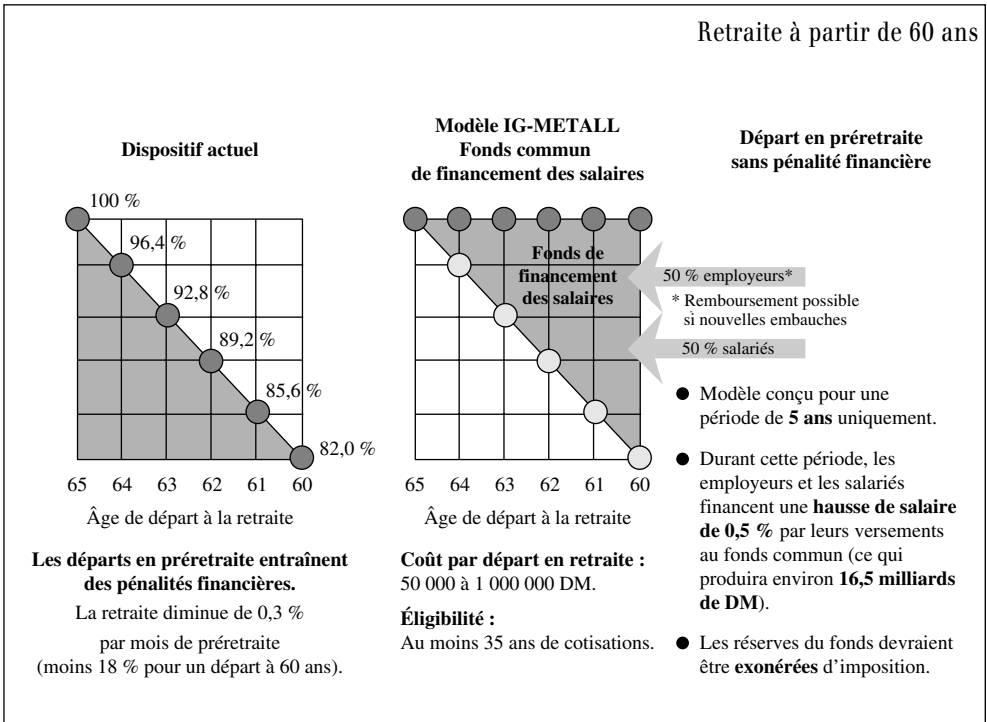
Pour éviter un gonflement de l'emploi des travailleurs âgés résultant de l'allongement de la période active, les syndicats se sont attachés à encourager de nouvelles possibilités de départs progressifs. En 1999, IG Metall a proposé qu'une certaine part des hausses de salaire annuelles soit à l'avenir versée à un fond servant à compléter les pensions pour qu'elles atteignent un montant plus acceptable (GRAPHIQUE 2). Actuellement, on compte 2,5 millions de salariés entre 55 ans et 60 ans. IG Metall a calculé que si 80 % d'entre eux partaient en préretraite et que seulement un à deux tiers étaient remplacés, il serait possible d'embaucher entre 660 000 et 1 320 000 personnes.

IG Metall n'a pas réussi à obtenir d'accord sur ce projet en 1999. Les employeurs l'ont jugé trop onéreux et les salariés syndiqués ne l'ont pas suffisamment soutenu en raison du traitement préférentiel qu'il réservait aux travailleurs âgés. En revanche, le dispositif public de temps partiel destiné à cette catégorie de salariés a été amélioré. Tout salarié optant pour un temps partiel à partir de l'âge de 57 ans reçoit 82 % de ses revenus nets antérieurs (70 % aux termes de la précédente loi sur le travail à temps partiel des travailleurs âgés). De surcroît, les prestations de retraite sont amenées à 95 % des revenus bruts (contre 90 % précédemment). Le prix à payer pour ces améliorations est le gel de la durée hebdomadaire du travail à 35 heures jusqu'au 30.04.2003. Jusqu'à cette date, donc, les requêtes syndicales visant à obtenir de nouvelles réductions du temps de travail hebdomadaire sont mises en attente.

Le débat concernant les effets de la RTT sur l'emploi en Allemagne

La réduction du temps de travail (RTT) peut désigner la tendance à long terme à une diminution de la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, annuelle ou sur toute la vie professionnelle ; fondamentalement, cette tendance évolue en

GRAPHIQUE 2



Source : IGM, *Frankfurter Rundschau* 16.10.99 : 4.

fonction de facteurs tels que l'augmentation de la productivité du travail, le revenu réel et le mouvement concomitant de la courbe des préférences en direction des loisirs. Selon les économies concernées, pourtant, cette évolution normale de la durée du travail varie relativement. La politique du temps de travail (PTT) consiste quant à elle dans des avancées délibérées et plus importantes que celles dues à « l'évolution normale » ; en période de chômage élevé, elle est utilisée comme un instrument de la politique de l'emploi. En principe, la PTT pourrait être conçue de manière à avoir une action réversible. Lorsque le problème du chômage est cyclique, une PTT provisoire et réversible serait appropriée.

La frontière entre l'évolution spontanée de la RTT et son évolution effective liée à la PTT est floue. Même quand existe une PTT, le rythme effectif de la RTT peut être moins soutenu qu'en l'absence d'une PTT explicite. La PTT peut donc être considérée comme « l'anticipation d'une "évolution spontanée" se traduisant par un recul inéluctable des temps de travail sur le long terme » (Cette, 2000). Cependant, on estime fréquemment que la RTT et la PTT produisent des résultats significativement différents. Si la substitution positive à long terme d'emplois (« personnes ») aux heures n'est généralement pas remise en question – la croissance de l'emploi en termes de salariés aurait été considérablement moins importante sans RTT –, les controverses portent principalement sur les effets de la PTT à court ou moyen terme. Le problème de la distinction entre RTT et PTT surgit à nouveau lorsqu'on évalue les effets sur l'emploi : sont-ils transitoires ou permanents ?

Il n'existe pas de réponse globale à la question des effets sur l'emploi de ces dispositifs. Premièrement, ceux-ci dépendent étroitement des modalités détaillées retenues lors des négociations et de leur mode de mise en œuvre. Plusieurs études ont été consacrées aux effets sur l'emploi en Allemagne, du temps partiel, de la préretraite, des mesures spéciales définies au niveau des entreprises pour préserver les emplois, des heures supplémentaires, etc. Pour notre part, nous nous concentrons principalement sur les effets de la réduction des horaires standard mais, même à cet égard, l'expérience allemande est, répétons-le, très complexe. La nature des accords et le rythme des réductions d'horaires ont varié de manière assez importante d'un secteur économique à l'autre. Que ce soit en Allemagne ou à l'échelle internationale, les analyses sont presque toujours axées sur (le secteur clé qu'est) l'industrie manufacturière. En revanche, dans les services et le secteur public, l'ampleur des effets sur l'emploi peut être différente. Dans le secteur public, par exemple, les budgets destinés à la rémunération des personnels peuvent servir, selon les négociations, à régler les salaires et/ou à créer des emplois (Stille & Zwiener, 1988). Les effets sur l'emploi dépendent également de la population étudiée (emploi total ou ouvriers seulement). Plus les postes concernés sont proches des processus de production proprement dits, plus l'élasticité est importante en termes de remplacement des heures par des emplois.

Examiner les divers travaux consacrés aux effets sur l'emploi de la réduction des horaires standard demanderait de longs développements qui n'ont pas lieu d'être dans cet article. Ces études s'intéressent pour la plupart aux évolutions des années quatre-vingt car la forte impulsion donnée à la PTT remonte à cette époque. L'article de Seifert (1991) fournit un aperçu des résultats de certains de ces travaux. Nous nous efforcerons ici d'indiquer les caractéristiques générales du débat. En Allemagne, la plupart des conseillers économiques et la communauté scientifique étaient, et sont, au mieux sceptiques sur les risques que comporterait la politique du temps de travail pour les salaires et la croissance. Il existe également une minorité, dont nous faisons partie, qui est convaincue des effets positifs de la réduction des horaires standard dans l'industrie métallurgique, essentiellement observés dans les années quatre-vingt, et des mérites d'une PTT mise en œuvre intelligemment.

Les divergences d'opinion sont directement liées aux difficultés méthodologiques et empiriques objectives présentées par l'analyse de la PTT et de ses effets sur l'emploi. Nous nous servons de quelques exemples pour montrer que, même après un examen minutieux, il est impossible de ne pas émettre des réserves considérables quant à l'ampleur de ces effets. Après avoir évalué la littérature de l'époque, Franz (1984, p. 649) était notamment arrivé à la conclusion suivante : « Les effets présumés de la réduction du temps de travail peuvent être extrêmement imprécis et quiconque prétendant en connaître l'impact sur l'économie fait probablement erreur. » Ce jugement est peut-être encore d'actualité.

Difficultés méthodologiques

Précisons tout d'abord que le débat a été et reste très polémique car il est extrêmement difficile de démêler les effets de la PTT d'autres évolutions en cours dans les domaines politique et économique. C'est d'autant plus vrai dans le cas de l'Allemagne des années quatre-vingt-dix que la réunification a constitué un

choc externe majeur qui a pratiquement empêché d'identifier l'impact d'autres facteurs. On achoppe également sur des écueils empiriques redoutables : souvent, les données sur les variables pertinentes à notre disposition ne forment pas une série cohérente ; il arrive aussi fréquemment que les séries soient incomplètes ou peu fiables.

Il est pratiquement impossible de dissocier les effets de la réduction des horaires standard de ceux de la flexibilité et encore moins des effets indirects des évolutions salariales induites par la PTT. Les syndicats ont effectué des enquêtes et identifié des effets positifs consistant précisément dans la réduction du temps de travail, tandis que les employeurs et leurs fédérations sont arrivés, par la même méthode, à la conclusion que les effets positifs, d'ailleurs modestes, n'étaient que la conséquence de la flexibilisation.

Il n'est pas non plus facile de faire la part entre la PTT et les autres politiques de l'emploi qui, souvent, sont conduites simultanément. La PTT ne peut ni ne devrait être considérée comme un substitut aux politiques de stimulation de la croissance. Il s'agit plutôt d'un instrument servant d'appoint aux instruments classiques : politiques monétaire, budgétaire et de croissance. L'accompagnement de la PTT par des mesures appropriées de stimulation de la croissance est un préalable à son efficacité.

Il est tout aussi difficile d'identifier avec certitude les effets de la PTT dans un contexte marqué par l'évolution concomitante d'autres variables importantes. Il est capital, par exemple, de distinguer l'effet de la PTT de celui du cycle économique en cours. En période de forte croissance, les entreprises sont susceptibles de vouloir compenser la réduction du volume de travail, dans un premier temps en augmentant le recours aux heures supplémentaires ou en réduisant le travail à temps partiel et, dans un deuxième temps, en embauchant de nouvelles recrues. Dans les périodes de stagnation, elles risquent d'utiliser d'abord la PTT pour diminuer leur consommation de main-d'œuvre en recourant plus massivement au travail à temps partiel ou en réduisant les heures supplémentaires. Les employeurs du secteur public pourraient également se servir de la PTT pour équilibrer leur budget en réduisant le volume de travail en proportion de la RTT. Les effets sur l'emploi sont donc généralement plus importants durant les phases ascendantes que durant les périodes de contraction économique.

En tout état de cause, il est difficile de trouver un élément de mesure sans ambiguïté. Le tableau d'une économie sans PTT, qui permettrait des comparaisons, ne peut être obtenu de manière fiable. Un examen de toutes les informations disponibles constitue une approche possible. Stille et Zwiener (1987), par exemple, ont exploité diverses sources d'information sur les salaires et la production pour mettre en évidence l'ampleur de la compensation salariale et du « manque à produire ». Hunt (1998) a eu recours à une analyse transversale pour comparer les hausses de salaire dans les secteurs concernés par la PTT et les autres.

Diverses études relatives aux effets sur l'emploi de la PTT se fondent sur une analyse partielle. En outre, nombre des variables économiques pertinentes sont elles aussi affectées indirectement par la PTT. On voit donc les insuffisances possibles de l'analyse partielle et la nécessité d'une approche prenant en compte de façon simultanée les différentes relations. C'est ce que font les modèles d'équilibre général ou les modèles macroéconomiques. Habituellement, les simulations

macroéconomiques doivent s'appuyer sur des hypothèses concernant les taux de change ou les effets sur la productivité induits par la PTT, etc. ; certes, les résultats ne peuvent être présentés que pour certains intervalles, mais ils permettent une analyse fine des différents scénarios. Les jugements semblent cependant leur être défavorables (voir Freeman, 1998, par exemple). Les objections que suscitent ces simulations macroéconomiques sont en rapport avec leur complexité et le fait que les réactions microéconomiques sous-jacentes ne peuvent plus être identifiées. On critique également la nature de la modélisation, d'inspiration néo-keynésienne. Par conséquent, une partie du débat reflète les évolutions et les divergences fondamentales des positions théoriques et « philosophiques ».

Principaux arguments économiques et sélection de certains résultats empiriques

Dans le cas de l'Allemagne, les objections portent principalement sur les liens établis de manière théorique. Les effets sur l'emploi de la PTT peuvent être bien plus minimes que prévu car la substitution d'emplois (« personnes ») aux heures n'est généralement pas parfaitement élastique. À cet égard, une position extrême est défendue par König et Pohlmeier (1989) qui se sont directement intéressés à l'élasticité de la substitution d'emplois aux heures. Après avoir évalué un système de demande « prenant en compte la différence technologique entre heures et salariés et la non-linéarité des coûts du travail », leur conclusion a été la suivante : « Les estimations montrent généralement que les emplois et les heures sont complémentaires. La réduction des horaires standard et la taxation des heures supplémentaires sont des instruments apparemment inappropriés pour stimuler l'emploi. » (*ibid.*, p. 355).

Leurs principaux arguments en faveur d'élasticités faibles voire négatives se rapportent aux points suivants.

1. La main-d'œuvre n'étant pas homogène, des *pénuries de qualifications* peuvent survenir.

2. La productivité individuelle du travail, au moins dans certaines fourchettes, est une fonction décroissante du nombre d'heures ouvrées ; la PTT peut donc induire une augmentation de la *productivité du travail* ; la flexibilité a également des effets positifs sur la productivité moyenne du travail dans une entreprise qui résultent par exemple d'une amélioration de l'organisation permettant de supprimer les heures « inutiles ».

3. *Les préférences* des salariés et des entreprises ne sont pas convenablement prises en compte par les syndicats qui s'efforcent d'augmenter la RTT en période de chômage élevé. La suppression d'un plus grand nombre d'heures de travail que ce que les salariés souhaitent probablement peut être interprétée comme un « chômage partiel forcé ». Par conséquent, on peut s'attendre à ce que les salariés réagissent à cette amputation de leurs horaires et de leur salaire en recherchant une deuxième activité.

4. Les entreprises doivent supporter les coûts de *réorganisation* (coûts salariaux fixes, coûts de recrutement et de formation).

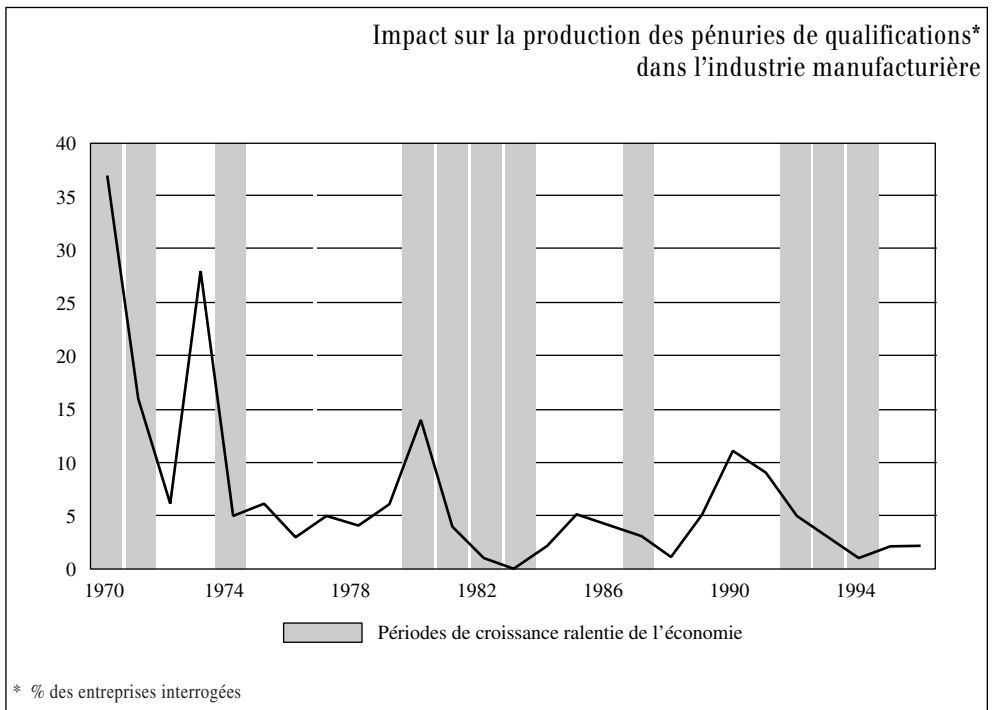
5. Les entreprises augmentent les *heures supplémentaires* au lieu d'embaucher. Les primes pour heures supplémentaires gonflent la masse salariale en conséquence.

6. La PTT a un effet négatif sur la *durée d'exploitation* et majore le coût du capital.
7. Des effets négatifs sur la *production* et la demande sont observés.
8. Enfin, dernier argument et non des moindres, la PTT peut entraîner une hausse des *salaires horaires*.

Cette liste impressionnante s'appuie sur un nombre curieusement réduit d'éléments empiriques ; nous estimons de surcroît que l'expérience allemande contredit ces arguments plus souvent qu'elle ne les corrobore.

Concernant l'argument (1), traditionnellement, les entreprises déplorent les *pénuries de qualifications* qui résultent des nombreux déséquilibres entre l'offre et la demande de qualifications appropriées. Parmi les multiples raisons invoquées de cette « infirmité » permanente du développement économique, la PTT ne semble pas déterminante. Lorsque le chômage est élevé, les inadéquations de qualifications concernent principalement la population des chômeurs de longue durée. En finançant éventuellement des formations complémentaires, les entreprises peuvent trouver les qualifications souhaitées chez les chômeurs de courte durée (GRAPHIQUE 3). Bosch & Lehndorf (1998) soulignent que les qualifications doivent évoluer parallèlement à la PTT pour éviter que celle-ci n'aboutisse à des pénuries de qualifications sur le marché du travail. Précisons aussi que les effets positifs sur l'emploi ne consistent pas forcément dans une augmentation des

GRAPHIQUE 3



emplois. Dans les années quatre-vingt-dix, la PTT a eu souvent pour vocation de stabiliser les emplois existants, c'est-à-dire d'éviter les suppressions d'emplois en réduisant ou en assouplissant les horaires. C'est la raison pour laquelle on évoque quelquefois son « *effet parachute* ». Dans ce cas précis, le problème de la pénurie de qualifications ne se pose même pas.

Concernant l'argument (2), les effets (positifs) de la RTT sur la *productivité du travail* ne sont en général pas vraiment reconnus. Le débat de fond ne porte pas sur la nature positive ou négative de ces effets mais sur leur ampleur. On suppose fréquemment que la moitié de la baisse en pourcentage du temps de travail est absorbée par les augmentations de productivité induites par la PTT. Les résultats empiriques montrent cependant que l'intervalle de confiance des estimations peut être assez important en fonction, principalement, du cycle économique et d'autres facteurs contingents. Le moins que l'on puisse dire est que l'évolution relativement positive des coûts unitaires de main-d'œuvre en Allemagne de l'Ouest suggère que les hausses de salaires finalement induites par la PTT ont bien pu être absorbées par les augmentations de productivité induites de la même façon.

Concernant l'argument (3), il existe de nombreuses études sur les préférences en matière de temps de travail et de salaire (voir, par exemple, Holst & Schupp, 1998 ; Bielski, 2000). Les diminutions non volontaires d'horaires et de salaires influent certainement sur l'offre de main-d'œuvre mais cet effet doit être mis en perspective avec les autres situations possibles, à savoir le licenciement ou le chômage. Certaines mesures telles que celles prises par VW dans les années quatre-vingt-dix montrent à l'évidence que la progression de la double activité chez les salariés des sites de production aurait également été constatée en cas de licenciements massifs. En outre, les syndicats ont tendance à tenir compte de l'opinion des salariés avant d'arrêter leurs stratégies de négociation de la PTT. Même lorsque les salariés ne sont pas absolument satisfaits des nouvelles réductions du temps de travail, ils savent s'en accommoder s'ils risquent pire, en l'occurrence le chômage. Certaines enquêtes ne sont pas véritablement concluantes car elles n'indiquent pas de façon explicite que le choix est plutôt restreint. À l'exception des dispositions touchant à la préretraite, la PTT n'a jamais été ni mandatée ni subventionnée par le gouvernement. Comme nous l'avons vu plus haut, l'évolution réelle de la PTT en Allemagne a été pour l'essentiel modelée par de nombreuses conventions collectives variant selon les secteurs et permettant des aménagements spécifiques en fonction des entreprises. Ces conventions reflètent les compromis intervenus sur :

- la flexibilité des temps de travail individuels dans les entreprises par rapport aux qualifications et aux postes ;
- la mise en œuvre au niveau de chaque entreprise en minimisant les ajustements pour l'organisation ;
- l'augmentation des taux horaires et l'ampleur de la compensation salariale (« partage des salaires »).

Concernant l'argument (4), *les coûts de réorganisation* doivent normalement être supportés par les entreprises. Peu d'éléments empiriques sont disponibles à ce sujet ; c'est particulièrement le cas pour le montant des coûts salariaux fixes, c'est-à-dire des coûts proportionnels au nombre des « personnes » quel que soit leur temps de travail (coûts administratifs, éléments du salaire, etc.). Les entre-

prises allemandes ont tenté d'éviter autant que possible les coûts d'ajustement en faisant des annonces précoces suivies d'effets dans de brefs délais. De surcroît, et cela semble être le cas en Allemagne, si la modernisation de l'organisation du travail est effectuée plus tôt qu'elle ne le serait dans un contexte différent, certains avantages peuvent en être escomptés. Les coûts de recrutement et de formation peuvent être relativement lourds mais, là encore, si l'« effet parachute » joue, ces coûts peuvent être supprimés (ni recrutement ni formation). Des avantages peuvent même en résulter dans la mesure où les coûts de licenciement et/ou de passage à des temps partiel peuvent être évités.

Concernant l'argument (5), le recours aux *heures supplémentaires* est une option qui n'est exercée que depuis un certain temps. En 1985, par exemple, les entreprises de l'industrie métallurgique allemande qui n'étaient pas tout à fait convaincues de la fiabilité de la reprise économique ont d'abord réagi en augmentant les heures supplémentaires ; après un certain laps de temps, elles ont abandonné cette solution pour procéder à de nouvelles embauches (Stille & Zwiener, 1987). Certains effets sur l'emploi n'ont été perceptibles qu'avec un décalage. Au vu des primes pour heures supplémentaires et de la pression à la hausse sur la masse salariale qui en a résulté, on doit reconnaître que la flexibilité des horaires et le calcul pluriannuel du temps de travail ont considérablement réduit le pourcentage d'heures supplémentaires rémunérées.

Concernant l'argument (6), cette question de l'impact négatif sur le potentiel de production a été également replacée dans le contexte de l'utilisation des équipements. En effet, s'il existe une relation d'équivalence entre les horaires normaux et la longueur des postes, alors une réduction des horaires normaux contractuels modifie en conséquence la durée d'utilisation des équipements. Toutefois, si la RTT s'accompagne de mesures de flexibilité autorisant un aménagement des temps de travail individuels, le problème peut être résolu par une réorganisation de l'utilisation du facteur travail au moyen de grilles horaires innovantes ; la durée d'utilisation des équipements a même progressé dans l'économie ouest-allemande (voir *supra*). La réduction des horaires standard peut également affecter la croissance potentielle en diminuant le volume des heures de travail potentielles. Cet argument est certainement correct dans l'absolu mais il n'est pas très convaincant dans une situation de sous-utilisation massive de la main-d'œuvre. Il a néanmoins été utilisé par la banque centrale allemande pour déplorer les effets néfastes de la RTT actuelle (Deutsche Bundesbank, 1995).

Concernant l'argument (7), les effets globaux de la PTT sur la production et la demande sont très complexes et difficiles à identifier ; cependant, les études de simulation macroéconométrique concluent à des effets négatifs plutôt minimes (Barth & Zika, 1996 ; Stille & Zwiener, 1997).

Enfin, concernant l'argument (8), la question de la *compensation salariale* a beaucoup attiré l'attention. On admet généralement que la PTT, assortie d'une compensation salariale intégrale, c'est-à-dire sans variation relative du revenu mensuel, modifie substantiellement l'ampleur et la nature (positive ou négative) des effets sur l'emploi. Dans ce cas, le « partage du travail » ne s'accompagne d'aucun « partage des salaires ». La demande de main-d'œuvre est affectée directement par l'élasticité des salaires, et indirectement, par les prix relatifs des facteurs et par la variation du ratio capital-travail. Cette argumentation néo-classique est importante dans le débat sur la PTT en Allemagne.

Une fois encore, les éléments empiriques ne sont pas concluants. Une analyse (peu convaincante – voir Stille & Zwiener, 1997, p. 93 et suivantes) de Lehment (1991) postule implicitement que les accords sur la réduction des horaires standard n'ont absolument pas affecté les coûts salariaux. Dans une analyse sectorielle de la formation des prix et des salaires, Franz et Smolny (1994) concluent que « les prix et salaires dans les différents secteurs... sont influencés par les prix et salaires agrégés (au niveau global) et par d'autres variables agrégées telles que le taux de chômage et le taux d'utilisation des équipements » (*ibid.*, p. 527). Parallèlement, ils constatent que « dans certains secteurs comme l'industrie métallurgique, les salariés sont finalement parvenus à obtenir une certaine compensation salariale »... « tandis que dans l'industrie chimique... les variables du temps de travail n'étaient pas du tout significatives »... « et que dans les secteurs du fer et de l'acier, il semblait n'y avoir aucune espèce de compensation salariale. » (*ibid.*, p. 524). Ce tableau mitigé les a amenés à conclure que « les salariés ne bénéficiaient, globalement, que d'une compensation partielle pour la réduction de leur semaine de travail » (*ibid.*, p. 527). Stille et Zwiener (1997) estiment que, dans les années quatre-vingt, seule une petite compensation partielle est vraisemblable. La réduction du temps de travail a été prise en compte dans le calcul de la hausse des taux de salaire horaire. Pour les années quatre-vingt-dix, toutefois, le tableau leur paraît moins homogène. Hunt (1998) conclut que « la compensation salariale (hausse des salaires réels) contribue à la réduction de l'emploi dans les secteurs où s'effectue un partage du travail ». Hunt (1999) soutient que « dans les secteurs pratiquant des réductions des horaires standard, les salariés ont négocié des hausses de leur salaire horaire suffisamment importantes pour que leur revenu mensuel soit finalement assez peu inférieur à celui des autres salariés ». Elle ajoute que « les réductions des heures standard ont été la cause de pertes d'emploi chez les hommes ». Une étude récente de Dreger et Kolb (1999) s'intéresse également à la hausse possible des coûts du travail liée à la PTT ; puisque la demande de main-d'œuvre non qualifiée présente une élasticité salariale supérieure (absolue) à celle de la demande de main-d'œuvre qualifiée, ils estiment que la main-d'œuvre à bas salaire est pénalisée par la PTT tandis que l'effet sur l'emploi de main-d'œuvre qualifiée est positif. Au total, ils jugent que les effets sur l'emploi sont négligeables.

Globalement, l'évolution des salaires a essentiellement été déterminée par des facteurs autres que la PTT. Ceci est moins vrai pour les années quatre-vingt que dans les années quatre-vingt-dix, époque à laquelle la réunification allemande et les décisions relatives à l'UEM ont dominé le débat. En outre, les syndicats ne négociaient plus pour obtenir une compensation salariale « intégrale ». Mais même dans les années quatre-vingt, les effets doivent être considérés comme relativement modestes. Comme la compensation salariale n'était que partielle, les signaux constitués par les accords salariaux dans l'industrie métallurgique (le *leader* traditionnel des négociations salariales) et émis en direction des autres secteurs ont été modérés. Cela a contribué à la modération salariale à l'échelle de toute l'économie. De plus, les accords de PTT ont porté sur une période plus longue que la période habituelle d'un an. Face à la reprise substantielle enregistrée dans la deuxième moitié des années quatre-vingt, les syndicats auraient normalement dû tenter d'avoir leur part du gâteau mais les hausses de salaire avaient été fixées à l'avance. Ce fait a lui aussi contribué à la modération salariale globale au cours de cette période.

Conclusion

En Allemagne de l'Ouest, la tendance à la réduction des horaires de travail standard a pratiquement disparu. D'autres sujets ont monopolisé davantage d'attention : relèvement de l'âge légal de la retraite, dispositions relatives aux possibilités de départ en préretraite ou de travail à temps partiel pour les salariés âgés. En Allemagne de l'Est, toutefois, un ajustement sur les horaires moins lourds effectués par les salariés ouest-allemands a été entrepris et se poursuit. Les réductions importantes qui ont été opérées ont un peu freiné la tendance malgré tout très prononcée à un ajustement à la baisse de l'emploi.

Toutes les réductions du temps de travail mises en œuvre entre 1993 et 1998 avaient fait l'objet d'accords préalables. Pendant cette période, la progression du travail à temps partiel a plus contribué à la réduction globale du temps de travail que la diminution des horaires contractuels. Malgré la volonté affichée des syndicats de la métallurgie de parvenir à une semaine de travail de 30 heures, aucune négociation n'est encore intervenue en ce sens. Confrontés à la stagnation de leur revenu réel, les travailleurs semblent réticents à soutenir de nouvelles réductions des horaires standard et préféreraient des hausses de salaire. Les employeurs sont satisfaits de la marge de manœuvre dont ils disposent pour augmenter ou diminuer les horaires de travail sans devoir recourir à des licenciements ou des embauches. Cette flexibilité est pour beaucoup dans la contraction de la masse salariale. Il est probable que la PTT, les innovations en matière d'organisation, la flexibilité et la possibilité offerte aux entreprises d'opter pour des solutions « sur mesure », moyennant des hausses de salaire modérées, ont accéléré la modernisation de l'organisation du travail et aidé l'Allemagne à asseoir sa compétitivité.

G. B. & F. S.

RÉFÉRENCES

- Barth A. & G. Zika (1996), « Volkswirtschaftliche Effekte einer Arbeitszeitverkürzung. Eine Simulationsstudie für Westdeutschland mit dem makroökonomischen Modell SYSIFO », *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, n° 2, pp. 179-202.
- Bauer F., G. Bosch, J. Bundesmann-Jansen, H. Groß, F. Stille & A. Wagner (1998), *Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe*, Ministerium für Arbeit Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Bielenski H. (2000), « Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung », *WSI Mitteilungen*, n° 4.
- Börsch-Supan A. (1999), *Reduction of Working Time: Does it Decrease Unemployment*, actes du Forum Économique Franco-Allemand, CEPII-ZEI-Université de Bonn, Document de travail du CEPII, n° 99-13, septembre, pp. 15-31.
- Bosch G. (1999), « Working Time and Work Organization: Recent Trends in Working Time », dans *Human Resource Costing & Accounting (HRCA)*, vol. 4, n° 2, Stockholm, pp. 11-26.
- Bosch G., N. Engelhardt, K. Hermann, I. Kurz-Scherf & H. Seifert (1987), *Arbeitszeitverkürzung im Betrieb. Die Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche in der Metall-, Druck-, Holzindustrie sowie im Einzelhandel*, Bund Verlag, Cologne, 1988.

- Bosch G. & S. Lehdoff (1998), « Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Erfahrungen in Europa und wirtschaftspolitische Empfehlungen », *DIW-Vierteljahrshefte* n° 4, pp. 300-324, Berlin.
- Bosch G. & F. Stille (1991), « Working Time in Germany: Trends and Policy Issues », *Économies et Sociétés*, Série « Économie du Travail », n° 17, septembre-octobre 1991, pp. 21-46.
- Cette G. (2000), *Employment, Unemployment and Reducing Working Time. The General Framework and the Case of Finance*, Les Documents de Travail du Conseil d'Analyse économique, n° 2.
- Deutsche Bundesbank (1995), *Das Produktionspotential in Deutschland und seine Bestimmungsfaktoren*, Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, août.
- Dreger Ch. & J. Kolb (1999), « Generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit verdrängt ungelernete Arbeiter », *IWH: Wirtschaft im Wandel*, n° 12, pp. 3-6.
- Franz W. (1984), « Is Less More? The Current Discussion About Reduced Working Time in Western Germany. A Survey of the Debate », *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft* (Journal of Theoretical and Institutional Economics), n° 140, pp. 626-654.
- Franz W. & W. Smolny (1994), « Sectoral Wage and Price Formation, and Working Time in Germany: An Econometric Analysis », *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* (ZWS) n° 114, pp. 507-529.
- Freeman R. (1998), « Work-Sharing to Full Employment: Serious Option or Populist Fallacy? », dans *Generating Jobs: How to Increase Demand for Less-Skilled Workers*, sous la direction de R. Freeman & P. Gottschalk, New York : Russell Sage Foundation.
- Groß H., E. Munz & H. Seifert (2000), « Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten », *Die Arbeit*, n° 3, pp. 217-229.
- Hermann C., M. Promberger, S. Singer & R. Trinczek (1998), *Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis*, Hans Böckler-Stiftung (Hg.) Sigma, Berlin, pp. 55-57.
- Holst E. & J. Schupp (1998), « Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland », *Wochenberichte des DIW*, n° 37.
- Hunt J. (1998), « Hours Reduction as Work-Sharing », *Brookings Papers on Economic Activity* 1/1998, pp. 339-369.
- _____ (1999), « Has Work-Sharing Worked in Germany? », *The Quarterly Journal of Economics*, février, pp. 117-148.
- Knuth M. (1999), *The Toll of Change. Economic Restructuring, Worker Displacement and Unemployment in West Germany*, Institut Arbeit und Technik, 1999-07, Gelsenkirchen.
- König H. & W. Pohlmeier (1984), « Arbeitszeit und Beschäftigung. Eine ökonomische Studie », dans *Arbeitsmärkte und Beschäftigung. Fakten, Analysen, Perspektiven*, sous la direction de G. Bombach & al., Tübingen.
- _____ (1989), « Worksharing and Factor Prices: A Comparison of three Functional Forms for Nonlinear Cost Schemes », *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft*, (Journal of Institutional and Theoretical Economics), n° 145, pp. 343-357.
- Kromphardt J. (1989), « Regulierung der Arbeitszeit als Mittel der Beschäftigungspolitik », *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*, N.F. Vol. 178, Berlin.
- Langmantel E. (1994), « Flexible Arbeitszeiten oder Lohnzurückhaltung – Wege aus der Arbeitslosigkeit? », *Ifo-Schnelldienst*, n° 16-17.
- Lehment H. (1991), « Lohnzurückhaltung, Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland », *Die Weltwirtschaft*, février, pp. 72-85.
- Meinhardt V., F. Stille & R. Zwiener (1993), « Weitere Arbeitszeitverkürzungen erforderlich – Zum Stellenwert des VW-Modells », *Wirtschaftsdienst*, vol. 73, n° 12, pp. 639-644.
- Sachverständigenrat, rapports divers.

- Seifert H. (1991), « Employment Effects of Working Time Reductions in the Former Federal Republic of Germany », *International Labour Review*, vol. 130, n° 4, pp. 495-510.
- Stille F. & R. Zwiener (1983), « Was bringt der Einstieg in die 35-Stundenwoche? Zu den ökonomischen Auswirkungen einer schrittweisen Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit », *Wochenberichte des DIW*, n° 31, pp. 383-394.
- _____ (1987), « Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie », *Wochenberichte des DIW*, n° 20, pp. 273-279.
- _____ (1997), « Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland. Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung », *Sonderhefte des DIW*, n° 160, Berlin.
- Toedter K.-H. (1988), « Effects of Shorter Hours on Employment in Disequilibrium Models », *European Economic Review*, n° 32, pp. 1319-1333.
- Wagner A. (1998), *Working Time of High-Level White Collar Workers in Germany. An Evaluation of the SOEP*, International Working Party on Segmentation Theory, 20th assemblée annuelle, Trente.

