

ecolinks

# Travailler moins pour plus d'égalité

Pour une baisse et  
une modulation du  
temps de travail tout  
au long de la vie

**eco|links**

Fondation  
**Jean Jaurès**

#### AVERTISSEMENT

La mission de la Fondation Jean-Jaurès est de faire vivre le débat public et de concourir ainsi à la rénovation de la pensée socialiste. Elle publie donc les analyses et les propositions dont l'intérêt du thème, l'originalité de la problématique ou la qualité de l'argumentation contribuent à atteindre cet objectif, sans pour autant nécessairement reprendre à son compte chacune d'entre elles. En soutenant certains think tanks dans la diffusion de leurs propositions, la Fondation devient une véritable Cité des idées.

# Travailler moins pour plus d'égalité

Pour une baisse et  
une modulation du  
temps de travail tout  
au long de la vie

ecolinks

Avril 2015



Ecolinks est un collectif d'enseignants-chercheurs et chercheurs en économie, soucieux de participer au débat public et de proposer des alternatives au soi-disant consensus des économistes relayé par certains journalistes ou décideurs publics. Notre volonté est moins de réagir systématiquement à l'actualité que de contribuer à poser les bases, avec d'autres, d'une pensée novatrice à gauche.

Depuis sa création en 2010, Ecolinks a publié une vingtaine de notes sur des thématiques diverses : la politique industrielle, le rôle de la finance, la question de la compétitivité, le rapport capital-travail, la politique fiscale, la question des retraites ou de la dépendance, la dette écologique...

Toutes les notes sont disponibles sur le site : [www.ecolinks.fr](http://www.ecolinks.fr)

Nous suivre sur Twitter : [@ecolinks\\_fr](https://twitter.com/ecolinks_fr) [https://twitter.com/ecolinks\\_fr](https://twitter.com/ecolinks_fr)

Nous suivre sur Facebook : [Ecolinksfr](https://www.facebook.com/ecolinksfr) <https://www.facebook.com/ecolinksfr>

---

## Résumé

La question de la baisse du temps de travail semble être devenue taboue à droite mais également à gauche. Nous considérons que les mutations structurelles de l'économie rendent pourtant cette baisse inéluctable. Il faut donc choisir entre une baisse institutionnalisée et organisée de manière égalitaire et un *laissez-faire* susceptible d'accentuer les inégalités sur le marché du travail. Nous proposons donc de **relancer le mouvement de baisse du temps de travail en tendant vers la semaine de quatre jours**. Cette nouvelle forme d'organisation présente un certain nombre d'avantages en termes d'écologie et de qualité de vie qu'il faut prendre en compte. Plus largement, la question de la *répartition* du temps de travail, à la fois entre individus mais également pour un même individu tout au long de sa vie nous semble cruciale. **Nous proposons donc de mieux prendre en compte les temps de vie en proposant un dispositif nouveau : le compte-épargne temps de vie (CETV)** permettant à chacun de moduler son temps de travail de manière à mieux prendre en compte les temps sociaux. Ce dispositif doit en particulier contribuer à diminuer les inégalités femmes-hommes sur le marché du travail en limitant le recours au temps partiel pour les femmes.

---

La question de l'organisation du temps de travail semble taboue à gauche depuis l'adoption sous le gouvernement Jospin des lois Aubry I et II instituant les 35 heures. Si la droite n'a eu de cesse de contester le principe même des 35 heures, la durée légale a été maintenue à ce niveau. Toutefois, la tendance longue de baisse du temps de travail a été rompue. La défiscalisation des heures supplémentaires a permis leur développement au détriment de l'emploi<sup>1</sup>. Depuis, la perspective de baisse du temps de travail a semblé être abandonnée. Les critiques sur les lois Aubry ont, elles, été persistantes à droite mais, de manière plus surprenante, à gauche également. Emmanuel Macron s'est ainsi fait remarquer dès son accession au ministère de l'Economie par sa critique des 35 heures. Si le Premier ministre Manuel Valls se fait discret sur le sujet depuis l'élection de François Hollande, il appelait en 2011 à « déverrouiller les 35 heures ». Il affirme aujourd'hui « ne pas vouloir revenir sur la durée légale de 35 heures » mais il rappelle que l'organisation du temps de travail peut déjà être modulée en cas d'accord collectif. Récemment, le débat a été relancé avec la publication du rapport d'enquête parlementaire rédigé par la députée Barbara Romagnan. Le rapport affirme que les lois Aubry représentent « la politique en faveur de l'emploi la plus efficace et la moins coûteuse qui a été conduite depuis les années 1970 », retenant le chiffre de 350 000 créations nettes d'emplois et un coût pour les finances publiques de 12 800 euros par emploi.

Au-delà de la simple question de la répartition des emplois dans une économie faiblement dynamique, nous considérons que de nouveaux enjeux émergent, telle la nécessité de mieux prendre en compte l'articulation des temps sociaux et du temps de travail. Plus largement, la tendance à la baisse du temps de travail nous semble inéluctable, du fait notamment des contraintes écologiques, du ralentissement structurel du taux de croissance mais aussi du fait de l'importance de gains de productivité importants dans certains secteurs. Dès lors, deux choix existent. Laissez faire aboutira à concentrer les emplois et à accentuer la polarisation sur le marché du travail entre salariés à temps plein et les autres (salariés à temps partiel et chômeurs). Nous considérons au contraire que les institutions ont un rôle central à jouer, pour organiser cette baisse inéluctable du temps de travail dans la justice. Cela nécessite d'être innovant et de promouvoir de nouveaux dispositifs comme le compte-épargne temps de vie (CETV), permettant par ailleurs de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

## **1. La question du temps de travail aujourd'hui : d'abord un problème de répartition**

La question du temps de travail revient de manière récurrente dans les débats actuels sur les performances comparées des pays développés. La supposée trop faible durée du travail en France serait ainsi un facteur explicatif du manque de compétitivité de notre pays en comparaison de ses voisins européens et en particulier par rapport à l'Allemagne.

Au-delà du fait que cette faiblesse relative du temps de travail en France par rapport à ses

---

<sup>1</sup> Selon l'OFCE, les heures supplémentaires défiscalisées représentent 11 % du total des heures travaillées en 2011 et ont conduit à 30 000 emplois supprimés (Heyer, 2012).

<sup>2</sup> Voir à ce sujet la note d'Ecolinks sur la « Dette écologique » (<http://www.ecolinks.fr/apercu-des-notes/52->

voisins européens n'est pas confirmée lorsque sont considérés l'ensemble des emplois et non seulement les emplois à temps complet, il importe de resituer la question du temps de travail dans un contexte plus large. Cette dernière s'inscrit en effet dans les problématiques plus globales sur la *répartition* du travail au sein de la société et l'articulation entre le temps de travail et les autres « temps sociaux ».

### 1.1. Bilan des 35 heures

Mises en place par les lois Aubry I et II sur la réduction du temps de travail (RTT) dans un contexte de croissance économique élevée, les 35 heures sont devenues dès le début des années 2000 le bouc émissaire commode d'une conjoncture devenue chancelante, avant d'être accusée de porter la responsabilité des difficultés structurelles de l'économie française, notamment en termes de compétitivité. Les 35 heures sont désormais perçues de façon générale comme un fardeau économique, y compris par ses concepteurs. Au cœur des critiques contre la RTT se trouve l'intensité de la concurrence internationale, et notamment celle de notre voisin allemand.

Mais surtout, ce haro généralisé sur une mesure, certes symbolique, mais qui n'a rien d'exceptionnel lorsqu'on se rappelle qu'elle ne constitue que la dernière étape en date d'un processus historique et généralisé dans les économies avancées de baisse du temps de travail, témoigne d'une incapacité préoccupante des gouvernants à sortir d'une approche court-termiste et à penser la question du temps de travail de façon globale.

Les effets des lois Aubry sur l'emploi ont été abondamment commentés et discutés. Si les études varient dans leurs conclusions, aucune étude sérieuse ne trouve un effet négatif sur l'emploi. Les plus sceptiques n'observent aucun effet. Chemin et Wasmer (2009) comparent ainsi les performances sur l'emploi en Alsace-Moselle et dans le reste de la France. Selon ces auteurs, du fait des spécificités législatives de cette région, l'application des 35 heures aurait été moins stricte qu'ailleurs. Ils ne trouvent aucune différence entre l'évolution de l'emploi dans cette région et dans le reste de la France et interprètent ce résultat comme un effet sur l'emploi nul. Ils demeurent toutefois très prudents dans leur interprétation. Cahuc (2001), pourtant l'un des économistes les plus sceptiques sur les possibles effets positifs d'une politique de réduction du temps de travail, reconnaît que « l'ensemble du dispositif Aubry, intégrant les exonérations de charges existant préalablement, s'avère vraisemblablement favorable à l'emploi » (Cahuc 2001, p. 142). Selon lui, c'est l'allègement de charges et éventuellement la flexibilité accrue du temps de travail qui aurait créé de l'emploi. Cahuc insiste également sur les effets redistributifs importants, la réduction du temps de travail étant plus susceptible d'être bénéfique aux salariés à temps plein, dans des emplois stables et dans des entreprises suffisamment grandes.

L'analyse de Cahuc a le mérite d'insister sur deux éléments importants. Tout d'abord, il met en avant l'importance des dispositifs d'accompagnement. La réduction du temps de travail entraînant des coûts supplémentaires pour les entreprises, ceux-ci peuvent être compensés par plusieurs dispositions prévues à cet effet. La loi Aubry I avait ainsi prévu de généreux allègements de cotisations salariales, *conditionnés* à la signature d'un accord de réduction

de temps de travail et à la création d'emplois (6 % pour les accords dits offensifs, et pas de destructions d'emplois dans les accords dits défensifs). La deuxième dimension renvoie à l'aspect redistributif de ce type de mesures dans un contexte de dualisme du marché du travail entre « bons emplois » et « mauvais emplois ». Si une nouvelle politique de réduction du temps de travail venait à être mise en œuvre, il faudrait être plus vigilant sur cette nouvelle dimension. Il faut néanmoins noter que les 35 heures auraient aussi permis d'augmenter les transitions de « longs temps partiels » (entre 20 et 29 heures) vers un temps plein à 35 heures (Oliveira and Ulrich, 2002).

D'autres études, plus nombreuses, ont tendance à montrer un effet positif sur l'emploi. Askenazy (2008) cite ainsi trois articles faisant l'objet d'un relatif consensus sur les effets positifs, même si limités, des lois Aubry. Crépon *et al.* (2004), Bunel (2004) et Gubian *et al.* (2004) trouvent que les effets sur l'emploi de la loi Aubry I ont été compris entre 6 et 9 % des emplois. La loi Aubry II semble avoir eu des effets plus limités, de l'ordre de 3 %. Askenazy note toutefois que les allègements de cotisations ayant été plus faibles dans le cas de la loi Aubry II (prévoyant la généralisation des 35 heures à toutes les entreprises de 20 salariés, même celles n'ayant pas conclu d'accords), il est difficile de savoir si cet effet plus faible sur l'emploi provient d'une moindre baisse du temps de travail ou d'une baisse plus faible du coût du travail. Au niveau macroéconomique, les lois Aubry auraient créé entre 300 000 à 350 000 emplois entre 1998 et 2002 selon Gubian *et al.* (2004). La plupart des emplois ont toutefois été créés par les entreprises passées aux 35 heures sous la loi Aubry I, qui conditionnait les aides à la réduction du temps de travail et à la création d'emplois. C'est aussi dans ces entreprises que des gains de productivité auraient été observés selon Crépon *et al.* (2004). Ces derniers peuvent s'expliquer par le développement de la flexibilité du temps de travail permise par de nombreux accords RTT.

Askenazy (2008) mentionne de nombreuses études détaillant la réorganisation du travail telle qu'elle s'est pratiquée dans les entreprises. Les accords RTT se sont souvent accompagnés d'un développement de l'annualisation du temps de travail (Pélisse, 2000), de la flexibilité interne avec des tâches plus diverses (Charpentier *et al.*, 2004) et de nouvelles méthodes organisationnelles (Askenazy, 2003).

Ces réorganisations du travail ont eu un impact très hétérogène sur les conditions de travail. Selon une large enquête (SUMER 2002-2003) menée auprès de près de 50 000 travailleurs, la moitié des personnes interrogées auraient noté une amélioration de leurs conditions de travail, un tiers n'ayant observé aucun changement et un septième une dégradation (Coutrot, 2006). Ces résultats peuvent toutefois masquer le développement de certaines inégalités, certaines professions ayant globalement profité du temps libéré par la baisse du temps de travail (avec les jours RTT), d'autres subissant la plus grande flexibilité dans la fixation des horaires.

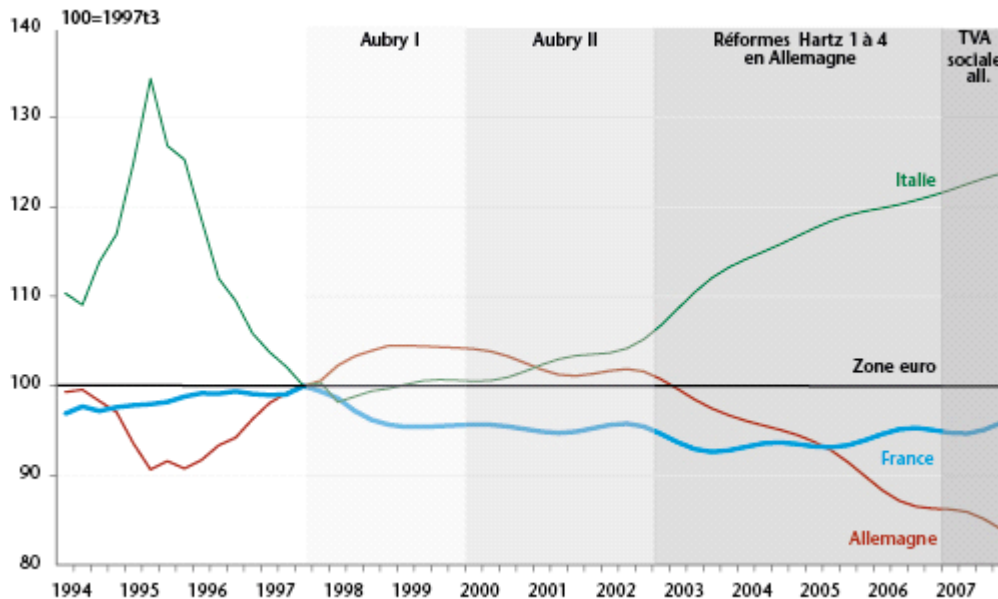
Les résultats sur la productivité ne font toutefois pas consensus. Kramarz *et al.* (2008) concluent ainsi que la productivité a baissé dans les entreprises passées sous la loi Aubry I. Les entreprises passées aux 35 heures dans le cadre Aubry I ou II ont toutefois des caractéristiques très différentes, pouvant expliquer en partie ce résultat. Ces auteurs insistent sur l'importance de maintenir la rentabilité des entreprises, et donc de compenser la baisse du temps de travail par d'importantes subventions, en particulier sur les bas salaires, ce qui peut être coûteux pour les finances publiques. Globalement, ils montrent que sur la hausse de 10,5 % de l'emploi observée entre 1997 et 2000 pour les entreprises passées avec Aubry I, 5 points seraient attribuables à des chocs de demande, 2 points à la baisse des cotisations et 3,4 points à la baisse



et la réorganisation du temps de travail. Dans la même période, des entreprises restées aux 39 heures jusqu'à la généralisation des lois Aubry II ont connu un taux de faillite plus élevé. Kramarz et al. (2008) estiment donc que les lois Aubry ont eu deux effets distincts pour le même type d'entreprises, selon la période et les conditions d'adaptation des 35 heures.

Une autre critique récurrente des 35 heures porte sur les conséquences sur la compétitivité internationale. Heyer (2013) semble montrer le contraire : le passage aux 35 heures auraient permis de mieux maîtriser les coûts unitaires du travail.

**Graphique 1. Evolution des coûts salariaux unitaires horaires dans l'industrie manufacturière**

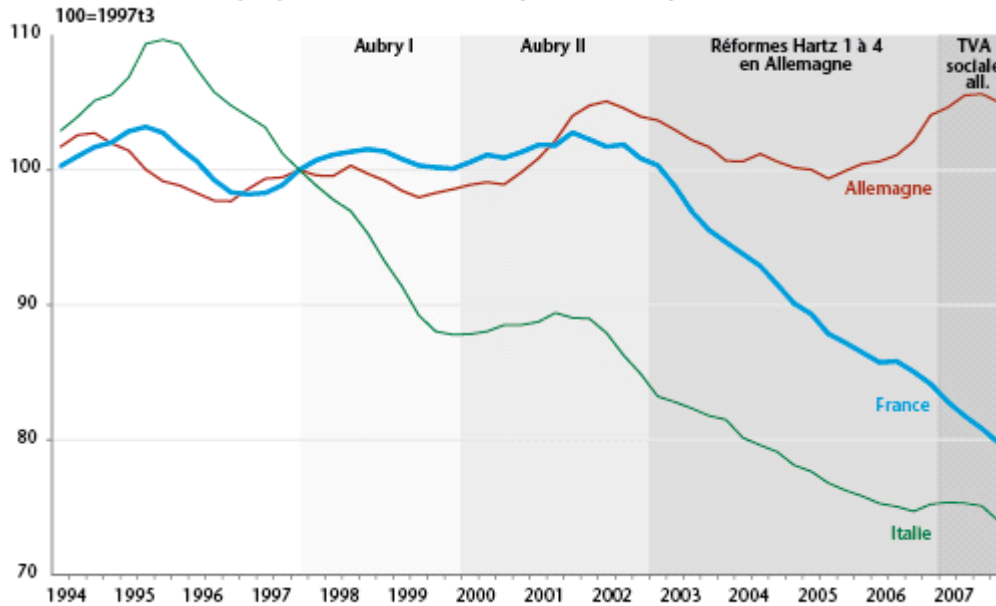


Source : Commission européenne.

Source : Heyer (2013), blog de l'OFCE.

La perte de parts de marché au niveau international de la France semble davantage reliée aux réformes Hartz en Allemagne et la baisse du coût du travail observée outre-Rhin, qui ont fortement contribué à l'érosion de la compétitivité des entreprises. Ce phénomène n'est d'ailleurs pas une spécificité française, l'Italie par exemple perdant dans le même temps plus de parts de marché (27 % contre 20%). Pendant la période de mise en place des 35 heures, les performances étaient d'ailleurs légèrement supérieures à la moyenne sur la période.

Graphique 2. Parts de marché depuis la mise en place des 35 heures



Sources : Données OCDE, données nationales, calculs OFCE.

Source : Heyer (2013), blog de l'OFCE.

Globalement, les 35 heures n'ont pas été le désastre économique annoncé. Au contraire, elles auraient vraisemblablement permis de créer un nombre significatif d'emplois. Il faut toutefois noter que cet effet positif sur l'emploi s'est largement cantonné aux entreprises ayant joué un rôle actif dans la réduction du temps de travail, en profitant pleinement des incitations financières de la loi Aubry I et en utilisant cette opportunité pour réorganiser le travail. La qualité des accords d'entreprises ont également conditionné l'impact sur l'emploi et sur les conditions de travail. Si le dialogue social a permis d'avancer vers un nouveau compromis au sein de l'entreprise, les salariés ont pu en bénéficier. Ce ne fut malheureusement pas le cas dans un nombre important d'entreprises où les accords signés l'ont été par des organisations syndicales minoritaires dans l'entreprise, ou lorsque les entreprises ont attendu la généralisation des 35 heures avec la loi Aubry II.

Nous le verrons dans un deuxième temps, la réduction du temps de travail peut avoir plusieurs justifications : économiques, dans une logique de création d'emplois et d'efficacité ; ou sociales, dans une logique d'amélioration de la qualité de vie. Ces deux objectifs sont complémentaires. *A minima*, si les effets économiques s'avèrent limités, la réduction du temps de temps de travail peut être malgré tout une politique légitime pour atteindre le deuxième objectif.

Dans cette perspective d'amélioration de la qualité de vie, il est utile de considérer la question de la *réduction* du temps de travail comme s'insérant dans un débat plus large sur la *répartition* du temps de travail à la fois entre individus et, pour chacun, tout au long de son cycle de vie. Le temps de travail n'est en effet pas le même pour tous, certains salariés travaillant à temps partiel, de manière plus ou moins volontaire. En outre, penser le temps de travail comme faisant partie d'un ensemble plus large de « temps sociaux » (temps de

travail, temps d'études, temps libre, temps domestique, temps de transport, etc.) éclaire utilement la question de la durée du travail.

La répartition entre chômeurs et actifs occupés fait évidemment partie du débat. Évidemment, l'économie ne fonctionne pas de manière statique et il faut donc prendre en compte les effets dynamiques liés à la réduction du temps de travail, notamment ceux sur le niveau général d'activité et *in fine* la demande agrégée d'emplois. Toutefois, il semble clair qu'une augmentation du temps de travail des actifs occupés se fera inévitablement au détriment des chômeurs à court terme, comme l'a rappelé la politique de défiscalisation des heures supplémentaires (30 000 emplois détruits en 2011 selon l'OFCE). La question de la répartition du temps de travail entre individus doit donc se poser à un niveau plus large : entre travailleurs occupés, mais également entre travailleurs occupés et chômeurs, voire entre actifs et inactifs.

### 1.2. Quelle répartition du temps de travail entre individus ?

La focalisation sur la question de la *réduction* du temps de travail masque donc des enjeux bien plus larges en termes de *répartition* du temps de travail. Le passage aux 35 heures n'a ainsi concerné directement que les personnes en emploi à temps complet. Le temps de travail est en effet déjà, de façon plus ou moins volontaire, réduit pour un certain nombre de salariés : ceux qui travaillent à temps partiel.

La comparaison du temps travaillé par les personnes à temps partiel et à temps complet dans les différents pays européens fournit des éléments intéressants sur la question de la *répartition* du temps de travail entre individus. Elle conduit notamment à nuancer l'idée selon laquelle la durée du travail serait plus faible en France que dans la plupart des autres pays européens. On observe ainsi que la focalisation sur la durée des emplois à temps plein biaise fortement la comparaison entre pays, dans la mesure où les durées moyennes travaillées respectivement à temps partiel et à temps plein ainsi que le plus ou moins fort développement du temps partiel font sensiblement varier la durée moyenne du travail.

**Tableau 1. Nombre moyen d'heures de travail effectivement prestées par semaine dans l'activité principale (2013)**

Total des emplois						Emplois à temps partiel						Emplois à temps complet					
	1997	2002	2008	2011	2013		1997	2002	2008	2011	2013		1997	2002	2008	2011	2013
Grèce	41,8	42,0	41,0	40,9	40,9	Suède	23,7	21,8	23,5	23,6	23,4	Grèce	42,7	42,9	42,2	42,4	42,8
Pologne	41,8	40,5	40,1	39,5	39,3	Belgique	21,6	21,6	22,9	23,0	23,1	Portugal	41,7	40,7	40,4	41,3	41,6
Hongrie	41,9	41,3	40,0	39,1	38,3	Hongrie	23,9	24,3	23,8	23,2	22,6	Allemagne	42,7	42,5	42,1	41,8	41,5
Portugal	39,7	38,3	37,9	38,0	38,1	<b>France</b>	<b>22,8</b>	<b>23,1</b>	<b>22,7</b>	<b>22,5</b>	<b>22,2</b>	Autriche	43,0	42,5	42,9	42,1	41,5
Espagne	38,3	38,5	38,3	37,5	37,1	Pays-Bas	18,3	19,0	20,6	21,1	21,0	Belgique	40,9	40,3	40,8	41,4	41,3
Belgique	37,9	36,6	36,7	36,8	36,9	Pologne	22,8	22,1	21,0	20,9	21,0	Pays-Bas	40,6	39,1	41,1	41,4	41,3
UE28	:	37,6	37,3	36,9	36,5	Italie	22,9	21,4	21,0	21,3	20,7	Royaume-Uni	42,3	41,6	41,0	41,1	41,3
Italie	39,2	35,7	37,6	37,0	36,3	Autriche	23,3	22,8	20,1	19,9	20,3	Espagne	40,1	40,3	41,0	40,7	40,9

Autriche	40,2	38,9	37,6	36,6	36,0	UE28	:	20,0	20,0	20,0	19,9	Pologne	44,1	42,6	41,8	41,1	40,8
<b>France</b>	<b>39,2</b>	<b>37,6</b>	<b>36,8</b>	<b>36,8</b>	<b>35,9</b>	Grèce	21,3	21,1	19,9	19,9	19,8	UE15	41,7	40,5	40,9	40,8	40,6
UE15	38,0	36,8	36,5	36,2	35,8	UE15	19,5	19,4	19,7	19,7	19,7	UE28	:	40,9	41,0	40,8	40,6
Finlande	39,3	36,7	36,7	36,4	35,7	Danemark	19,5	18,6	20,1	19,6	19,5	Irlande	42,5	41,4	40,2	39,7	40,1
Royaume-Uni	36,3	35,9	35,5	35,3	35,5	Finlande	20,5	20,4	19,9	20,3	19,3	Italie	40,4	37,0	40,4	39,9	39,6
Suède	36,2	34,7	35,4	35,5	35,3	Irlande	18,6	18,7	18,8	18,7	19,1	Danemark	38,5	38,8	39,1	39,8	39,5
Allemagne	38,5	37,4	35,9	35,6	35,2	Royaume-Uni	17,4	18,1	18,4	18,5	18,8	Hongrie	42,1	41,4	40,7	40,3	39,4
Irlande	39,7	37,7	36,3	34,8	35,1	Allemagne	18,6	17,9	18,1	18,2	18,3	Suède	40,4	38,3	39,6	39,7	39,4
Danemark	34,4	34,9	34,7	34,9	34,7	Espagne	17,4	17,9	18,8	18,5	18,2	<b>France</b>	<b>42,4</b>	<b>40,4</b>	<b>39,5</b>	<b>39,8</b>	<b>38,9</b>
Pays-Bas	32,2	30,6	31,7	31,7	31,3	Portugal	20,8	19,6	18,9	16,0	16,0	Finlande	41,6	39,0	39,2	39,0	38,5

Source : Eurostat.

Le tableau 1 montre ainsi que le nombre moyen d'heures travaillées en France pour le total des emplois (temps complets et temps partiels confondus) se situe légèrement *au-dessus* de la moyenne de l'UE15. Si le nombre d'heures travaillées dans les emplois à temps plein est plus faible en France que dans les autres pays européens, les durées travaillées dans les emplois à temps partiel sont en revanche parmi les plus élevées d'Europe. Ce qui ressort des chiffres présentés dans le tableau 1, c'est donc finalement une répartition plus « égalitaire » du travail en France par rapport à un certain nombre d'autres pays. De ce point de vue, la France se rapproche de la Suède ou de la Norvège. À l'autre bout du spectre, parmi les pays caractérisés par des temps complets relativement longs et des temps partiels relativement courts, on retrouve en particulier l'Allemagne, le Royaume-Uni ou encore l'Espagne. La faiblesse du nombre total d'heures travaillées rapportées au nombre d'individus occupés dans certains pays (Pays-Bas, Danemark, Allemagne, Royaume-Uni...) s'explique donc à la fois par le développement des emplois à temps partiel mais également par les durées travaillées dans ces emplois à temps partiel.

Ce développement des emplois à temps partiel et leur durée plus ou moins longue ne peut être évoqué sans mentionner la dimension « genrée » du travail à temps partiel. Les femmes occupent en effet plus des trois quarts des emplois à temps partiel dans l'Union européenne (75,7 % dans l'UE28 en 2013). Si l'opportunité d'une baisse généralisée du temps de travail demeure taboue, celle du développement de l'emploi à temps partiel, essentiellement pour les femmes dans une optique de « conciliation » entre vie familiale et vie professionnelle, est en revanche très régulièrement mise en avant par les grandes organisations internationales (OCDE, Commission européenne). On peut également rappeler que le développement du travail à temps partiel favorisé en France par des lois du début des années 1980 est déjà présenté par le gouvernement de l'époque comme relevant de « la politique familiale » et permettant de « mieux concilier vie professionnelle et vie familiale » (Maruani et Méron, 2012, p. 137). Il existe donc là une contradiction qui mérite d'être relevée : le temps de travail légal pour l'emploi à temps plein devrait ainsi être élevé mais, parallèlement, le temps partiel permettrait de résoudre un certain nombre de problèmes liés aux difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou sociale essentiellement pour les femmes. Repenser la question de la *réduction* du temps de travail

suppose donc de s'interroger plus largement sur la *répartition* du temps de travail entre hommes et femmes et donc en creux sur la répartition des autres « temps » (temps passé à réaliser des tâches domestiques ou à s'occuper des enfants par exemple).

Dans les pays où le nombre d'heures travaillées est plus faible qu'en France, la « réduction » du temps de travail passe donc souvent par une réduction du temps de travail de certains salariés (ceux à temps partiel) et notamment des femmes. D'un point de vue dynamique, ce parallèle n'est pas intuitif puisque le temps partiel féminin est plutôt allé de pair avec l'accroissement des taux d'emploi des femmes. Autrement dit, le développement de l'emploi féminin s'est en partie réalisé à travers le développement des contrats à temps partiel (l'Allemagne représente un parfait exemple de ce type d'évolutions). Il n'apparaît dès lors pas illégitime de penser que la baisse du temps de travail pour tous d'une part et le développement du temps partiel (notamment féminin) d'autre part constitueraient des sortes de substituts, le premier étant plus égalitaire que le second.

Ces deux options n'ont évidemment pas les mêmes implications en termes de gestion de l'emploi et d'organisation du travail du point de vue des entreprises. Une réforme générale de réduction du temps de travail suppose une réorganisation en profondeur comme celle qui a été menée dans certaines entreprises au moment du passage aux 35 heures. La seconde n'est généralement pas le produit d'une réforme négociée collectivement telle que celle des 35 heures, mais découle en général des politiques sociales, familiales et fiscales mises en place, en un mot, d'un cadre institutionnel favorable au développement de l'emploi à temps partiel, avec une prépondérance des négociations décentralisées au niveau de la branche, voire de l'entreprise. Elle conduit à une structure du marché du travail segmentée entre travailleurs à temps plein et travailleur(se)s à temps partiel, les emplois à temps partiels étant en moyenne de moins bonne qualité que les emplois à temps plein (en termes de rémunération, mais aussi en termes d'assurance chômage et retraite par exemple).

### *1.3. Un problème de répartition au cours du cycle de vie : une mauvaise articulation des temps sociaux*

Si la question de la répartition du temps de travail *entre individus* nécessite d'être posée, elle doit également être articulée à la question de la répartition du temps de travail tout au long du cycle de vie de chaque individu.

Une approche permettant d'alimenter la réflexion sur le temps de travail est l'approche par les « temps sociaux ». On peut en effet considérer que le temps de travail constitue un élément d'un ensemble plus large de « temps » qui ne comprend pas seulement le temps de travail et le temps de loisir selon la distinction classique utilisée en économie (où tous les temps hors-travail sont agrégés dans le « temps de loisir »). Cet ensemble de temps comprend au-delà du temps de travail et du temps d'étude le temps libre, le temps domestique, le temps de transport et bien sûr le temps physiologique (dormir, manger, se laver et se préparer). On peut en outre considérer qu'il existe également d'autres « temps », difficiles à faire entrer dans une catégorie : ainsi le temps consacré à des activités associatives n'est pas considéré comme du temps de travail bien que l'ampleur de la

création de richesses qui y est associée soit maintenant bien démontrée (Gadrey et Jany-Catrice, 2012 ; Sirven et Godefroy, 2009).

On peut ainsi considérer une journée comme une succession de « temps » où sont accomplies certaines tâches et, au-delà de la répartition de ces temps sur une journée, il est possible d'analyser leur répartition sur le cycle de vie. La répartition de ces « temps » varie en effet beaucoup selon l'âge et le sexe. Le temps de travail est par exemple condensé sur une durée s'étalant de la fin des études au début de la retraite, le temps consacré aux tâches domestiques est plus long sur le milieu du cycle de vie, à l'âge où les individus sont les plus susceptibles d'avoir des enfants en bas âge tandis que le temps physiologique connaît une évolution en U sur le cycle de vie. La répartition des temps varie également beaucoup entre hommes et femmes. En France par exemple, les enquêtes « Emploi du temps » qui renseignent sur l'utilisation du temps au cours d'une journée montrent des divergences nettes dans l'utilisation du temps selon le sexe. Les femmes passent, quel que soit leur âge, toujours davantage de temps à réaliser des tâches domestiques que les hommes, ce qui explique que les problèmes de conciliation demeurent plus importants et le travail à temps partiel plus développé pour les femmes.

Les parts respectives du temps de travail et des autres temps sociaux ainsi que leur combinaison ont un effet direct sur la qualité de vie et la satisfaction des individus. Les études sur les effets en termes de qualité de vie de la réduction du temps de travail en France montrent par exemple que le temps laissé libre par la RTT a à la fois permis le développement d'activités de loisir mais aussi de desserrer la contrainte de temps pesant particulièrement sur les familles avec enfants.

Cet effet positif n'a pas été le même selon le sexe, la configuration familiale et la catégorie socioprofessionnelle (CSP), les cadres et les salariés avec au moins un enfant de moins de douze ans (notamment les femmes) étant les plus satisfaits de la RTT par rapport à la moyenne des salariés (Cette *et al.*, 2004 ; Méda, 2003). Les lois sur la réduction du temps de travail en France ont ainsi amené à un desserrement des contraintes horaires pour certains travailleurs, ce qui transparaît dans le fait qu'une majorité des salariés (59 %) ait déclaré que les effets de la RTT sur leur vie quotidienne ont plutôt été « dans le sens d'une amélioration ».

Ces écarts en termes de satisfaction entre travailleurs peuvent s'expliquer au moins en partie par le fait que la part de chacun des « temps sociaux » varie considérablement sur le cycle de vie, comme nous l'avons déjà évoqué plus haut. Ainsi le temps *domestique*, en particulier celui consacré aux jeunes enfants, prend une place plus importante pendant une phase bien déterminée du cycle de vie, au cours de laquelle, si le temps de travail reste le même, la difficulté à combiner l'ensemble des activités peut augmenter.

Ce constat nous amène donc à repenser la répartition du temps de travail non seulement entre individus (en particulier entre hommes et femmes), mais également sur le cycle de vie pour chaque individu. Cela suppose d'imaginer des pistes d'amélioration qui permettraient de réduire la segmentation du marché du travail issue des inégalités en termes de temps de travail entre individus en proposant des mécanismes et des dispositifs plus adaptés à la variation des temps sociaux sur le cycle de vie.

## 2. Une tendance longue et inéluctable à la baisse

### 2.1. Il va falloir s'habituer à une croissance faible

Les très faibles taux de croissance observés ces dernières années en France et en Europe s'expliquent largement par les conséquences de la crise financière de 2008, et par les politiques de consolidation budgétaire qui ont pesé fortement sur la sortie de crise. Mais au-delà de la nécessité de sortir des politiques d'austérité et de retrouver des taux de croissance proches du « taux de croissance potentiel » (le taux de croissance à laquelle l'économie peut croître en prenant en compte les caractéristiques structurelles des pays), il faut s'interroger à plus long terme sur le niveau de taux de croissance qu'il est possible d'obtenir. Cette question est cruciale car on sait que le principal déterminant du taux de chômage est justement le niveau et le dynamisme de l'activité économique. Plusieurs facteurs laissent à penser que le taux de croissance de long terme sera durablement beaucoup plus faible que ce que nous avons pu connaître par le passé. Cela appellera inévitablement à repenser les politiques d'emploi à la lumière de ce constat.

Tout d'abord, il n'est pas inutile de rappeler que les taux de croissance de 5 % que la France et la plupart des pays développés ont pu connaître pendant la période dite des « Trente Glorieuses » ne constituent en rien une norme historique. Au contraire, sur tendance longue, ils apparaissent plutôt comme une exception, le rythme de croissance moyen étant plutôt de l'ordre de 1 % environ. Les forts taux de croissance observés pendant ces années s'apparentent plutôt à un phénomène de rattrapage lié à la reconstruction dans un contexte international favorable. Les théories néo-classiques de la croissance décrivent ainsi la dynamique de croissance comme un processus transitoire de convergence vers « l'état stationnaire », situation dans laquelle la croissance deviendrait nulle (ou uniquement influencée par les dynamiques démographiques). À la lumière de ces théories, les taux de croissance élevés dans les pays émergents ou en développement s'apparentent également à un processus de convergence. C'est parce que le niveau de richesse dans ces pays y est plus faible que les taux de croissance peuvent être plus élevés et il est vain d'essayer de « rattraper le niveau de croissance » de ces pays comme le souhaiteraient certains observateurs mal avisés. C'est le contraire qui est à l'œuvre, comme l'illustre le ralentissement récent de la croissance en Chine, ces pays étant eux-mêmes dans un processus de rattrapage.

Dans un récent article, Gordon (2014) explique pourquoi la baisse de la croissance est une tendance de long terme. Son article se fonde sur le cas américain. Les quatre raisons principales sont (i) la démographie, (ii) l'éducation, (iii) les inégalités et (iv) le paiement de la dette. Le vieillissement de la population et la baisse de la fécondité sont tout d'abord susceptibles d'avoir un impact important à long terme sur le nombre total d'heures travaillées. Sur la période longue, le nombre d'heures travaillées par rapport à l'ensemble de la population a baissé sur un rythme annuel de -0,1 % entre 1891 et 2007. L'auteur prévoit une accélération de cette baisse du fait des changements démographiques à l'œuvre. L'éducation a été une source de croissance importante au cours des dernières décennies.

Cela a été permis par la hausse générale du niveau d'éducation. S'il reste encore des marges de progression, notamment au niveau supérieur, le potentiel de hausse a largement été exploité. L'éducation primaire est aujourd'hui universelle et l'éducation secondaire très largement répandue (cf. l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au bac en France). Dans ce contexte, les gains ne seront que plus modestes, affaiblissant de fait le potentiel de croissance. La troisième dimension concerne les inégalités. L'évolution a été particulièrement marquante aux États-Unis où la concentration des revenus par les ménages les plus riches s'est très fortement accrue. L'ensemble des pays européens a toutefois observé une hausse des inégalités (de revenu et/ou de patrimoine) depuis la fin des années 1990. La conséquence directe est que l'immense majorité de la population ne bénéficie pas ou peu des (faibles) gains de croissance. Gordon montre ainsi que les perspectives d'augmentation du revenu des 99 % les plus pauvres doivent être réduites de l'ordre de 0,5 % du fait de cet accroissement des inégalités. Enfin, la plupart des pays occidentaux ont accumulé des dettes (publiques et privées) importantes. Si une politique visant à réduire la dette à court terme risque d'être complètement inefficace, comme en atteste l'échec des politiques d'austérité en Europe, la baisse du niveau d'endettement est inéluctable sur le long terme, rendant d'autant plus plausible un ajustement du revenu par habitant. Si l'argumentation de Gordon est construite sur le cas américain, nous voyons bien que les facteurs structurels de baisse de la croissance à long terme sont aussi à l'œuvre en Europe, avec un léger décalage dans le temps.

Cette situation de baisse tendancielle du taux de croissance est encore plus évidente dès lors que l'on intègre les contraintes environnementales dans l'analyse. Le célèbre rapport Meadows avait dès 1972 mis en avant le caractère explosif de la croissance et son caractère non-soutenable. L'utilisation croissante des ressources et l'augmentation de la population devaient conduire à une diminution des niveaux de vie et de la population mondiale en raison de la rareté des ressources et de la pollution. Si le rapport a ensuite été critiqué par les économistes, notamment du fait de l'absence de mécanisme d'ajustements par les prix (la rareté des ressources devant entraîner une hausse de leur prix et donc une baisse de leur consommation) et de prise en compte du progrès technique (qui permet d'économiser les ressources rares), ce rapport a joué un rôle important de prise de conscience et mis en avant les limites d'un modèle économique exclusivement fondé sur la croissance économique.

La technologie et le progrès technique sont souvent perçus par les économistes comme des facteurs permettant d'atténuer les effets négatifs de la croissance sur l'environnement. Il est clair que le changement climatique et les autres problèmes écologiques rendent indispensable un processus de transition écologique fondé sur une « décarbonisation de la croissance » et de massives économies d'énergie<sup>2</sup>. Ce processus de transition est certainement porteur d'emplois (les fameux « emplois verts ») et d'opportunités économiques nouvelles. Mais il entraînerait également la disparition des activités les plus polluantes. Si le solde en termes de croissance peut malgré tout être positif, la croissance

---

<sup>2</sup> Voir à ce sujet la note d'Ecolinks sur la « Dette écologique » (<http://www.ecolinks.fr/aperçu-des-notes/52-dette-eco-logique>).



est amenée à devenir plus sobre, et donc certainement moins élevée.

À défaut, il semble aujourd'hui clair que l'absence d'un processus de transition écologique et l'aggravation des problèmes liés au changement climatique auront un coût économique particulièrement élevé. Le rapport Stern (2006) estime ainsi qu'une hausse de 5°C de la température moyenne expliquée par le changement climatique entraînerait une baisse de la consommation moyenne par individu de 5 à 11 % du fait du changement climatique (14 % en prenant en compte les effets non directement liés à l'activité humaine).

Il faut noter que ces contraintes environnementales sont renforcées par le processus de rattrapage des économies émergentes. Les forts taux de croissance observés dans ces pays accroissent rapidement les pressions sur l'environnement. Une part croissante des populations adopte graduellement des modes de vie proches des Occidentaux. Que cela soit par les changements d'habitude alimentaire (augmentation de la consommation de viande) ou de modes de transport (développement des voitures individuelles), les conséquences sur l'environnement sont explosives, accentuant la nécessité de revoir les modèles de croissance à une échelle globale.

Quelle que soit la cause du ralentissement de la croissance, les conséquences sur les politiques d'emploi sont évidentes. La croissance démographique et les gains de productivité ont des conséquences de court terme sur le niveau global d'heures travaillées. S'ils ne se transforment pas à moyen terme en gains de croissance, ils rendent la baisse du temps de travail inéluctable, quelle que soit la forme sous laquelle elle s'organisera.

Il faut rajouter à cela la baisse tendancielle de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée. Plusieurs études récentes ont mis en avant l'importance du phénomène dans la plupart des pays industrialisés. Karabarounis et Neiman (2013) montrent ainsi que la part du travail dans la valeur ajoutée a fortement baissé dans la plupart des pays et des industries depuis le début des années 1980. Ils mettent en avant des facteurs structurels. La baisse du prix des biens d'investissement expliquerait ainsi près de la moitié de la baisse, du fait d'une substitution accrue du travail vers le capital. Les autres facteurs sont la hausse des profits, le progrès technologique biaisé et les changements dans la composition de la force de travail. Ces évolutions, dès lors qu'elles sont généralisées, peuvent poser des problèmes importants au niveau de la demande agrégée. La baisse du temps de travail peut alors être perçue comme un facteur de rééquilibrage (en limitant la baisse de la part du travail dans la valeur ajoutée), permettant de soutenir la demande agrégée sur le long terme.

De multiples raisons amènent donc à penser que la croissance ne pourra à elle seule résoudre le problème massif de sous-emploi. Il faut dès lors réfléchir à « augmenter le contenu en emploi de la croissance ». La baisse du temps de travail peut contribuer à atteindre cet objectif.

## *2.2. La croissance n'est pas tout. La réduction du temps de travail comme outil dans l'amélioration de la qualité de vie*

Une tendance longue à la baisse du temps de travail est donc à l'œuvre. Il est probable, compte tenu des contraintes, notamment écologiques, pesant sur le potentiel de croissance, que cette tendance se poursuive sur les prochaines décennies.

Comme nous l'avons déjà évoqué, la réduction du temps de travail a des effets directs sur la qualité de la vie et la satisfaction des individus. La réforme des 35 heures en France a par exemple été synonyme pour une majorité de travailleurs de plus de « temps libre » permettant le développement d'activités de loisir et un desserrement de la contrainte de temps en particulier pour les familles avec enfants.

La question de la mesure des effets bénéfiques de la réduction de la durée du travail rejoint de manière plus générale celle de la mesure de la richesse et du bien-être. La croissance des richesses mesurée par le PIB doit-elle en effet demeurer le principal objectif poursuivi par les politiques publiques ? Certains autres « temps sociaux » ne sont-ils pas également créateurs de richesse ? Enfin, l'évolution démographique des pays développés et le contexte de pénurie d'offre de services pour faire face aux problèmes de dépendance ne rendent-ils pas ces questions d'autant plus pertinentes ?

### *2.2.1. Qu'est-ce-que la richesse ? Réflexions sur la mesure, les indicateurs*

Les réflexions sur la mesure de la richesse ne sont pas nouvelles, comme en témoigne la multiplicité des indicateurs alternatifs développés au cours des dernières décennies (IDH, indice de santé sociale, empreinte écologique, indicateur du bien-être économique, BIP40...). Elles connaissent cependant un regain d'intérêt depuis la parution en 2009 du rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social présidée par Joseph Stiglitz. Initialement plutôt cantonnés aux cercles de réflexion alternatifs, ces questionnements sont maintenant partagés par certaines grandes organisations internationales telles que l'OCDE (*Better Life Index*), la Commission européenne (tableau de bord sur l'efficacité de l'utilisation des ressources) ou l'ONU (*Inclusive Wealth Index*).

Le point de départ commun à ces réflexions est la reconnaissance des limites du PIB pour mesurer la richesse. La non-prise en compte de certaines activités créatrices de richesse mais ne donnant pas lieu à une distribution de revenu et, à l'inverse, la comptabilisation dans le PIB de certaines activités ayant de fortes externalités négatives à plus ou moins long terme sont les arguments prépondérants dans la critique de cet indicateur. Parmi les activités créant de la richesse mais non comptabilisées dans le PIB, les activités domestiques telles que le travail réalisé au foyer ainsi que les soins apportés aux personnes dépendantes nous intéressent ici particulièrement.

En outre, les travaux s'intéressant à la corrélation entre revenu et bien-être montrent qu'au-delà d'un certain revenu, le bien-être déclaré n'augmente plus. La déconnexion entre augmentation du niveau de revenu et bien-être d'une part associée aux limites écologiques déjà mentionnées d'autre part incite donc à repenser la mesure de la richesse et à mieux

prendre en compte dans notre mesure de la richesse certains éléments non pécuniaires contribuant à la satisfaction des individus.

### *2.2.2. Conciliation vie familiale / vie professionnelle*

Comme nous l'avons vu, le temps passé à travailler peut entrer en conflit avec d'autres temps sociaux en particulier durant certaines phases du cycle de vie. Cela est particulièrement vrai au moment où les individus ont à charge des enfants en bas âge. Durant cette phase, on observe également que les inégalités en termes de temps de travail sont particulièrement marquées entre hommes et femmes, ces dernières assurant la plus grande part des tâches domestiques. Cette inégalité explique partiellement le fait que les femmes soient plus nombreuses à travailler à temps partiel quand elles ont des enfants.

La baisse de la durée du travail accompagnée d'une meilleure répartition du temps de travail entre individus pourrait donc permettre de réduire les inégalités et d'accroître la satisfaction des individus, si elle est utilisée afin de desserrer certaines contraintes de temps sur des phases spécifiques de leur cycle de vie. Il s'agit en effet de penser une meilleure répartition du temps de travail entre individus (un meilleur partage du temps de travail) mais également au cours du cycle de vie puisque l'articulation entre temps de travail et autres temps sociaux ne se pose pas de la même manière aux différents âges. Une meilleure répartition du temps de travail passerait ainsi par une modulation du temps de travail adaptée aux besoins des individus tout au long de leur cycle de vie.

Si un tel rééquilibrage des temps de travail entre individus *et* « au sein du cycle de vie » de chaque individu n'apporte pas en soi de réponse à la question de la mesure des richesses créées par les activités domestiques non rémunérées, il est très vraisemblable qu'une meilleure répartition de ces tâches entre individus, et notamment entre hommes et femmes, favoriserait une meilleure reconnaissance sociale de ces activités.

### *2.2.3. Enjeux démographiques : le problème de la dépendance*

L'évolution démographique des pays développés soulève également des questions au regard de la durée du travail. Si l'effet de la prise en charge des enfants en bas âge sur le temps de travail et les difficultés de conciliation est maintenant bien documenté, l'effet de l'accroissement du nombre de personnes âgées en situation de dépendance sur l'articulation des temps sociaux et le bien-être est encore relativement peu analysé.

Pourtant, le manque de services et de structures permettant une prise en charge partielle ou totale des personnes âgées dépendantes rend la plupart du temps nécessaire une aide de la part de leur famille, généralement leurs enfants, qui se trouvent ainsi parfois amenés à réduire leur temps de travail, voire à cesser leur activité pour s'occuper de leurs parents<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir à ce sujet la note d'Ecolinks : [La réforme de la dépendance, Les Français vont se faire des cheveux blancs](#)

Parallèlement, le vieillissement de la population a amené les gouvernements successifs en France comme en Europe à allonger la durée de cotisation et à repousser l'âge de la retraite afin de financer les systèmes de protection sociale dans un contexte où le rapport entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités se réduit<sup>4</sup>.

Ce double mouvement contribue donc à accroître le risque (en termes de protection sociale, notamment en termes de droits à la retraite) porté par les individus s'occupant de leurs parents dépendants si cela les pousse eux-mêmes à réduire leur temps de travail en fin de carrière – et ce d'autant plus que les dernières années de cotisation sont en général les plus rémunératrices. Ce risque n'est là encore pas partagé équitablement entre tous les travailleurs, les femmes et les moins diplômés étant les plus susceptibles d'être affectés.

Au-delà du nécessaire développement de services et de structures d'aide à la prise en charge des personnes âgées dépendantes, la modulation du temps de travail au cours du cycle de vie pourrait donc là encore constituer une piste d'amélioration du bien-être des individus en permettant une meilleure articulation de leurs temps sociaux sur des périodes spécifiques.

### **3. Quelles politiques ?**

#### *3.1. L'enjeu : laissez-faire versus organisation de la baisse*

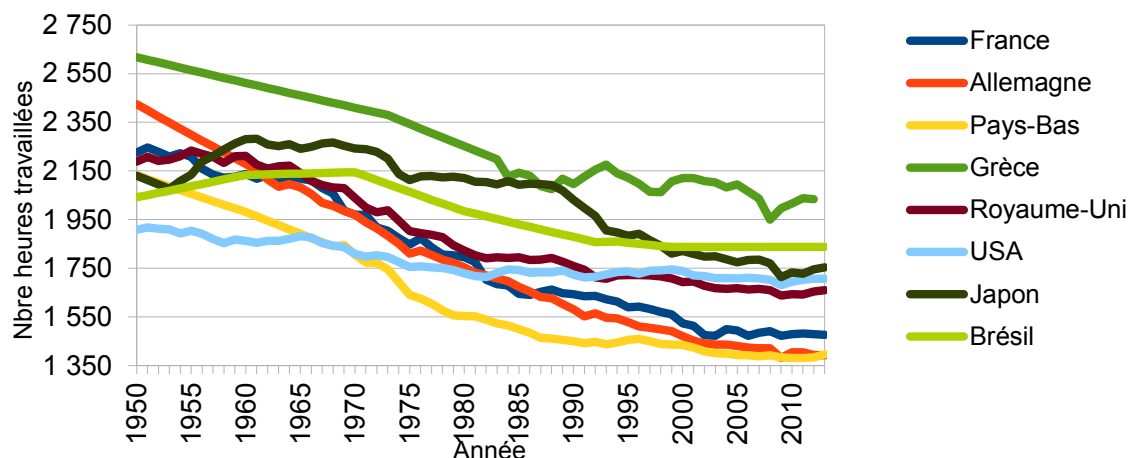
Nous avons vu précédemment que l'idée selon laquelle « on travaille moins en France, et particulièrement moins qu'en Allemagne » n'était rien de plus qu'une légende, certes bien ancrée dans l'imaginaire collectif et le débat public, mais dépourvue de tout fondement réel. Comme le souligne le tableau 1, la France est simplement caractérisée par une répartition relativement plus égalitaire du temps de travail, notamment liée au fait que les emplois à temps partiels sont relativement plus longs qu'ailleurs (et les emplois à temps plein relativement plus courts).

L'Allemagne, comme un grand nombre d'autres pays, a fait le choix d'un fort développement des emplois à temps partiel, conjointement à la faiblesse des durées travaillées dans ces emplois à temps partiel.

---

<sup>4</sup> Voir la note d'Ecolinks : [Réforme des retraites : Tous les coûts sont permis !](#)

## Nombres d'heures travaillées annuelles



Source: Total Economy Database, Groningen Growth and Development Center.

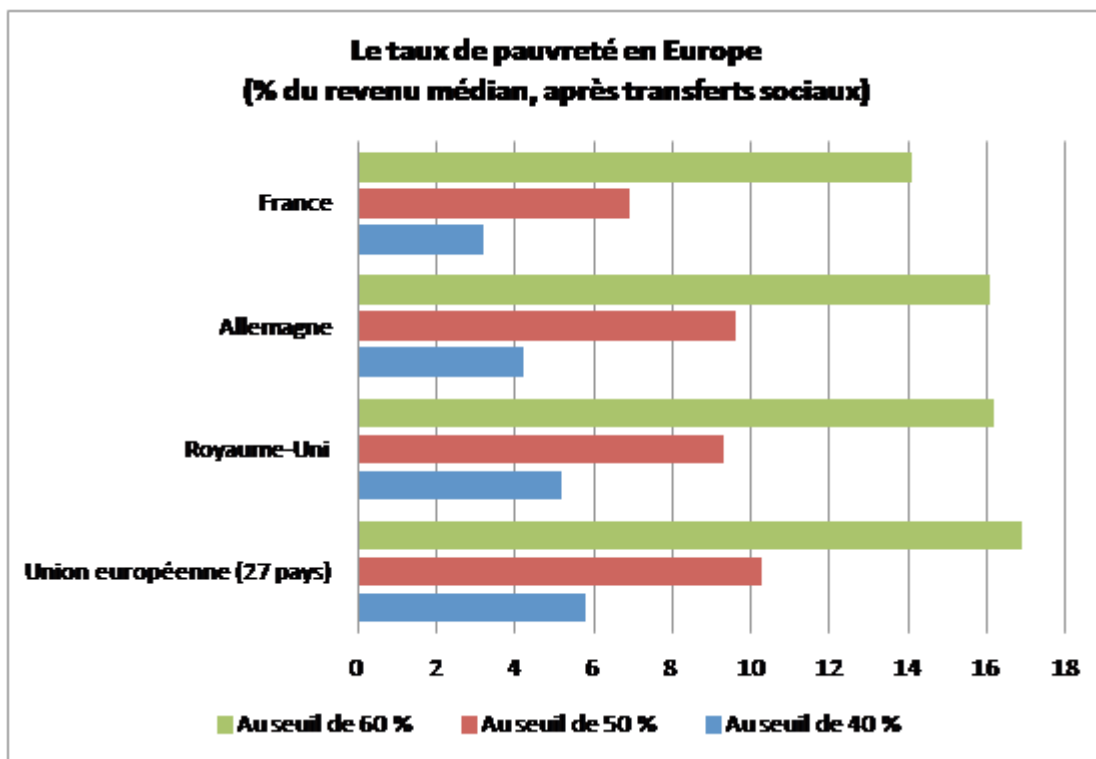
On comprend donc dès lors que la question n'est plus tant de savoir si la baisse du temps de travail est nécessaire, utile, nocive etc., car en réalité, elle existe dans les faits dans la plupart des pays. Le véritable enjeu se situe bien davantage dans ses modalités et les conséquences probables de ces dernières en termes d'inégalités. Comme le soulignent Heyer et Plane (2012), la France a fait le choix de négociations au niveau de la branche, encadrées par une loi au niveau national définissant l'objectif à atteindre (35 heures, donc) et un certain nombre de conditions (pour pouvoir prétendre aux réductions de cotisations, notamment). L'Allemagne, pour reprendre l'exemple de cette dernière, a fait historiquement le choix de laisser les partenaires sociaux négocier, dans chaque secteur professionnel, les salaires et la durée hebdomadaire du travail. Ce sont les conventions collectives sectorielles et/ou les conventions au niveau des entreprises qui déterminent le temps de travail effectif, dans la limite des 48 heures hebdomadaires prévues par la loi. Dans le secteur de la métallurgie, par exemple, les 35 heures ont été adoptées à l'initiative du syndicat IG Metall. En revanche, le cadrage institutionnel du marché du travail allemand a profondément changé au cours des années 2000, avec l'adoption puis la mise en pratique des lois Hartz, mais également à travers le développement des pactes d'entreprise pour l'emploi et la compétitivité qui ont permis aux entreprises de déroger aux accords de branche sur le temps de travail dès le début des années 2000 (CAE, 2012). Ces derniers ont substantiellement assoupli le cadre national dans lequel s'inscrivent les négociations, autorisant une grande flexibilité du temps de travail. C'est l'utilisation à plein de cette flexibilité « interne », afin d'éviter la flexibilité « externe » (i.e. les licenciements), qui a permis par exemple la remarquable stabilité du taux de chômage allemand pendant les années de crise consécutives à l'éclatement de la bulle des *subprimes* : au plus fort de la crise, le PIB allemand a reculé de 5 %, l'emploi à temps plein de 1 %, mais l'emploi à temps partiel s'accroissait de 2,2 %.

Le Royaume-Uni n'a pas cette culture de négociations décentralisées, mais apparaît en revanche comme un précurseur de la flexibilisation du marché du travail, dès le début des

années 1980. En matière de temps de travail, cette dernière a pris une dimension extrême avec les « contrats zéro heure » (*zero-hour contract*). Dans ces contrats, aucune durée minimale de travail n'est prévue, le salarié doit être disponible à n'importe quel moment de la journée, même s'il est souvent informé d'une semaine sur l'autre du volume horaire à effectuer. L'heure travaillée, enfin, est rémunérée au salaire minimum (7,30 euros). Formalisés par une loi en 1996, ces contrats ont pourtant connu un essor impressionnant suite à la crise de 2008, et sont aujourd'hui au nombre de 1,4 million, selon une étude de l'Office national des statistiques britannique d'avril 2014. Cet accroissement massif n'est certainement pas étranger à l'impressionnante baisse du chômage outre-Manche, cette dernière n'étant dès lors que la conséquence d'une forme extrême et non négociée de... réduction du temps de travail, dans laquelle on a simplement choisi de faire peser la réduction du nombre d'heures travaillées sur une minorité (croissante) extrêmement précarisée.

Il est d'ailleurs à noter que le développement du statut d'auto-entrepreneur en France a pu, dans certains secteurs, jouer le même rôle que le « contrat zéro heure » anglais. Des entreprises ont préféré « sous-traiter » certaines activités à des auto-entrepreneurs plutôt que de les salarier directement. En ayant recours à ce type de pratiques (s'apparentant à du travail dissimulé), l'entreprise n'apporte aucune garantie sur le volume horaire proposé à l'auto-entrepreneur.

Comme souvent, le débat est alors ramené à ses fondamentaux. Si l'on considère l'insertion dans l'emploi comme une priorité absolue, au détriment de toute autre considération, force est de constater que les mesures visant à favoriser le « laissez-faire » en matière de réduction du temps de travail ont des résultats quantitatifs impressionnants. Il sera néanmoins permis de douter qu'un individu travaillant quelques heures par semaine puisse être considéré sur le même pied qu'un salarié à temps plein. Plus largement, si l'on estime que le travail doit avant tout être le moyen pour chacun de gagner les moyens de sa subsistance, la comparaison des taux de pauvreté allemand, britannique et français ne peut que laisser perplexe.



Source : Eurostat, données 2011.

Quel que soit le critère retenu, l'Allemagne et le Royaume-Uni affichent des taux de pauvreté de 2 à 3 points supérieurs à ceux de la France. Ainsi, l'enjeu central du mode de réduction du temps de travail (organisé ou au contraire laissé à la discrétion des employeurs) se trouve sans doute là, dans les conséquences à en attendre en termes d'inégalités et de pauvreté.

### 3.2. Les solutions

Pour toutes les raisons évoquées dans la deuxième section, il nous semble urgent de remettre la question de la baisse et de l'organisation du temps de travail sur la table. Sachant que la baisse du temps de travail est inéluctable, il nous semble fondamental de chercher à l'organiser afin d'éviter qu'elle ne se fasse au prix d'un accroissement des inégalités et de la précarité pour une partie importante de la population. Nous sommes conscients de la difficulté de proposer à court terme une nouvelle loi sur le modèle des lois Aubry. Malheureusement, et malgré la relative efficacité de la réforme des 35 heures, les critiques provenant de tous les bords politiques ont instillé l'idée (fausse) que le salut viendra d'un *accroissement* du temps travaillé. Il faut donc d'abord convaincre que la baisse du temps de travail doit être organisée et qu'il s'agit là d'une *réforme structurelle* majeure. Pour nous, un moyen efficace de réintroduire cette idée de réforme de l'organisation du travail est de mettre en place à court terme des outils permettant une plus grande *modulation*, de manière à mieux prendre en compte les temps de vie. Montrer aux individus que la baisse du temps de travail peut être un facteur important d'amélioration de la qualité

de vie, notamment dans les moments où les individus ont plus besoin de temps hors-travail, est un bon moyen de préparer une réforme plus large. À moyen ou long terme, nous considérons que nous devrons aller vers la semaine de quatre jours.

### *3.2.1. À court terme : mettre en place un compte-épargne temps de vie (CETV) pour mieux prendre en compte les temps sociaux*

Nous avons insisté dans la première partie sur l'importance de la *répartition* du temps de travail. Des pays ont de fait baissé le temps de travail agrégé en multipliant le recours au temps partiel. Cette question de la répartition du temps de travail a des conséquences multiples, à la fois en termes d'égalité salariale, mais également d'égalité face à la retraite. Alors que le développement du temps partiel est souvent présenté comme un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et donc d'augmenter le taux d'emploi des femmes, tant la faiblesse des salaires que la flexibilité et les amplitudes horaires demandées aboutissent au résultat inverse.

Nous proposons de mettre en place un compte-épargne temps de vie (CETV) dont l'objectif serait de laisser la possibilité aux salariés de moduler leur temps de travail, à temps plein, en fonction des différents temps de vie. Ce dispositif, accessible aux femmes et aux hommes, permettrait d'augmenter les taux d'emploi à temps plein des femmes.

Le taux d'activité des femmes en France est relativement élevé (72,4 %) et l'écart avec celui des hommes (qui s'élève à 82,2 %) relativement limité. Mais ces chiffres agrégés masquent d'autres inégalités. Parmi les femmes en emploi, près d'une sur trois est à temps partiel, contre 6,5 % des hommes. Par ailleurs, dans un couple avec un enfant, le taux d'activité des femmes chute à 67,2 % contre 97,4 % pour les hommes. Pour deux enfants, le taux n'est plus que de 42,8 % contre 94,6 % pour les hommes.

La question de l'égalité femmes-hommes au travail est importante pour de multiples raisons. Le premier argument est évidemment un argument de justice. Les écarts de taux d'emploi à temps plein se répercutent sur le salaire relatif des femmes, ainsi que sur le niveau de leurs retraites. Mais favoriser une meilleure intégration des femmes au marché du travail constitue également un enjeu important sur le plan économique. Une augmentation durable de la base des cotisations payées par les femmes pourrait participer au succès des réformes de retraite à venir.

Pour limiter ces inégalités et favoriser une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale, nous proposons de réfléchir à des modalités de modulation du temps de travail tout au long de la carrière professionnelle. Mais ce dispositif permettrait aussi d'atteindre d'autres objectifs comme permettre aux travailleurs de travailler moins en fin de carrière.

L'objectif d'une modulation du temps de travail en fonction des temps de vie ne concerne évidemment pas que les femmes. Le présupposé de notre proposition est que permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle par une modulation du temps de travail permettra *in fine* de renforcer l'égalité femmes-hommes sur le marché du travail. L'objectif premier est de maintenir autant que possible les individus en temps plein, tout en leur proposant de moduler ce temps plein, par exemple entre 30 et



45 heures, en fonction des temps de vie et des choix des individus. Cela doit permettre d'éviter les situations où seules les femmes adaptent leur temps de travail, par le recours au temps partiel voire par une interruption totale de leur activité à la naissance d'un enfant.

Cette flexibilité dans la gestion du temps de travail existe aujourd'hui mais elle est quasiment exclusivement dans l'intérêt et à l'initiative de l'employeur (accords de maintien dans l'emploi, renégociation des RTT...). L'objectif est de donner aux salariés la possibilité d'utiliser cette flexibilité dans la gestion du temps de travail pour leur permettre de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Cela pourrait s'appuyer sur le dispositif actuel de compte-épargne temps.

#### *Le compte-épargne-temps (CET) actuel*

L'objectif du CET est d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate, en contrepartie des congés ou repos non pris. Il nécessite une convention ou accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche. Les modalités varient largement donc selon les accords mais il permet essentiellement aux salariés (1) de toucher des excédents de rémunération lorsque les congés (au-delà de cinq semaines) ne sont pas pris, mais également de (2) cesser progressivement son activité plus précocement en fin de carrière, ou (3) de prolonger un congé maternité ou parental.

#### *Modalités du compte-épargne temps de vie (CETV)*

L'objectif serait ici radicalement différent puisqu'il ne s'agit pas de monétiser du temps. Au contraire, l'objectif doit être de moduler le temps de travail en fonction des périodes de vie. Chaque salarié pourrait donc accumuler des droits ou des dettes. Les droits seraient convertibles en possibilité pour le salarié de réduire son temps de travail selon des modalités précisées par un accord de branche ou d'entreprise. La dette permettrait au travailleur de réduire son temps de travail sans avoir accumulé suffisamment de droits. Celui-ci serait redevable et le salarié endetté devrait donc augmenter son temps de travail après une certaine période.

Ce droit à emprunter/accumuler du temps nécessite de prévoir des mécanismes d'accompagnement de manière à éviter que le dispositif n'accentue encore les inégalités entre les hommes et les femmes. Une période minimale d'expérience dans l'entreprise (un an par exemple) pourrait être exigée, ainsi qu'une limitation dans le droit à accumuler de la dette. Il est aussi possible d'imaginer un droit à la dette défini pour un couple donné et accessible dès lors que celui-ci est équitablement réparti entre hommes et femmes. Évidemment, les familles monoparentales pourraient bénéficier du système sans condition, même s'il faudrait réfléchir à des modalités pour éviter que, dans le cas de parents séparés, seule la femme module son temps de travail à la baisse.

La mise en place d'un tel CETV suppose de revoir certaines dispositions existantes en termes de rémunération du congé parental dans la mesure où la modulation du temps de travail pourrait constituer un substitut à la réduction d'activité telle qu'elle est favorisée actuellement par le Complément libre choix d'activité (CLCA). Le passage à un système de compte-épargne, assorti de contraintes concernant l'utilisation respective des heures par la femme et l'homme d'un même couple, pourrait en effet permettre de réduire l'éloignement durable des femmes du marché du travail, notamment pour les moins qualifiées et les

moins rémunérées d'entre elles qui utilisent le plus les aides actuelles au retrait du marché du travail.

L'État ou l'employeur pourrait tout à fait abonder à ce système de CETV, en rachetant des dettes ou en accordant des droits, profitant ainsi d'un nouvel outil de politique sociale et familiale. Ce dispositif trouverait également sa place dans les politiques sociales ou de ressources humaines de l'entreprise. En outre, au-delà des possibilités permises par ce dispositif pour la modulation du temps de travail en lien avec la naissance d'enfants, on peut aussi imaginer que ce dispositif permette à l'État de reconnaître le rôle et l'utilité des aidants familiaux dans les situations de dépendance. Ces aidants familiaux sont encore souvent en activité et sont soumis à de grandes difficultés de ce fait. Cela devrait être lié à une politique plus large de prise en charge de la dépendance.

#### *Et en cas de rupture ?*

Comme le CET actuel, le dispositif du CETV serait plus aisément mis en place lorsque les salariés restent une durée suffisante au sein de l'entreprise. La flexibilité externe rend difficilement soutenable ces dispositifs de flexibilité interne. Toutefois, des pistes peuvent être envisagées :

- En cas de « dette de temps de travail », deux situations sont à envisager. Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, il est tout à fait normal que celui-ci « rembourse » ce temps, soit sur la forme d'une retenue sur congés payés, soit sous la forme d'un allongement de la durée du préavis (ou du temps de travail pendant le préavis). En cas de rupture sur initiative de l'employeur, ce temps pourrait être définitivement acquis par le salarié licencié. Soulignons qu'il est ainsi de l'intérêt de l'entreprise de garder ses salariés en situation de « dette », ce qui peut constituer une incitation supplémentaire à garder dans l'emploi les salariés en fin de carrière.

- En cas de « droits accumulés », il est possible d'appliquer le dispositif actuel des CET. Dans certaines situations, selon les accords de branche et d'entreprises, ces droits peuvent être transférables d'un emploi à un autre. Si cela n'est pas possible, cela peut donner le droit à rémunération ou à un droit renforcé à la formation payé par l'employeur.

Ce dispositif ne vise pas à remettre en cause la durée légale du travail ou les accords de branche ou d'entreprise sur le temps de travail. Il doit s'imaginer comme une possibilité laissée au salarié de moduler son temps de travail autour d'une durée moyenne correspondant à celle actuellement en vigueur dans l'entreprise. Il ne s'agit donc pas d'une nouvelle possibilité laissée à l'entreprise de déroger à la durée légale du travail mais bien d'accorder un droit nouveau aux salariés.

Cependant, nous voyons cette réforme comme un préalable à un mouvement plus large devant déboucher sur la mise en place de la semaine de quatre jours.

#### *3.2.2. À moyen et long terme : aller vers la semaine de quatre jours*

L'idée du compte-épargne temps de vie est d'abord une idée de *modulation* autour de la durée actuelle du temps de travail. Il faut noter que ce type de mesures permet de renforcer

l'acceptation sociale à la baisse du temps de travail pour tous, aussi bien les hommes que les femmes. Organiser les temps de vie différemment, c'est par exemple convaincre qu'il est normal qu'un homme, quelle que soit sa position dans la hiérarchie de l'entreprise, baisse son temps de travail quand il a un enfant. Cette acceptation sociale doit permettre d'aller plus loin en envisageant une nouvelle dynamique de baisse du temps de travail.

À cet égard, la semaine des quatre jours nous semble avoir des avantages indéniables. Le bilan des lois Aubry I et II a montré que la baisse du temps de travail avait été la plus efficace dans les entreprises qui ont refondu toute l'organisation du travail. Cela a servi de levier à des changements organisationnels, à un accroissement de la durée d'utilisation du capital, qui a permis *in fine* d'améliorer la productivité et de développer l'emploi. La réorganisation du temps de travail sur quatre jours implique des changements profonds, appelant de multiples innovations organisationnelles devant permettre une amélioration conjointe de l'efficacité, mais aussi de la qualité de vie des employés.

Ce qu'il faut chercher à éviter est une baisse cosmétique du temps de travail (réduction des pauses, baisse de la durée quotidienne de travail de quinze minutes par jour...) qui n'implique pas de changement organisationnel et aboutisse finalement à une *intensification* du travail, sans réel impact sur l'emploi. Les conséquences sur la qualité de vie au travail sont négatives. C'est ce qui s'est produit pour de nombreuses entreprises qui ont « subi » les 35 heures, ne cherchant pas à anticiper ni à se réorganiser avant la date couperet de mise en place obligatoire des 35 heures prévues dans la loi Aubry II<sup>5</sup>. Le passage aux quatre jours a le grand avantage d'empêcher ce genre d'adaptation cosmétique et néfaste pour le salarié.

Plus largement, les quatre jours nous semblent un meilleur levier pour améliorer la qualité de vie. Ils peuvent être un outil efficace pour *améliorer l'environnement* et *limiter la congestion des agglomérations*.

La moitié des émissions de CO<sub>2</sub> serait liée aux déplacements domicile-travail. En extrapolant par rapport à des études ayant calculé l'impact du télétravail (SYNTEC 2010), on peut en déduire qu'un jour de travail en moins permettrait de réduire de 400 kg de CO<sub>2</sub> par personne, soit 5 % du bilan carbone individuel.

Il faut également prendre en compte les difficultés croissantes liées à la congestion des villes et son impact négatif sur la qualité de vie. Certaines collectivités locales mènent actuellement des expérimentations allant dans ce sens, en permettant par exemple à leurs salariés de travailler en horaire décalé pour leur éviter des trajets dans des trains surchargés (agglomération de Plaine Commune). Si des investissements dans les infrastructures de transport sont lancés, ils n'apporteront des améliorations que dans plusieurs années. En attendant, permettre aux salariés de ne plus avoir à se rendre sur leur lieu de travail un jour supplémentaire par semaine aura un effet significatif sur l'engorgement des transports. De manière plus générale, la concentration des activités économiques dans les grandes agglomérations urbaines pose la question des liens entre

---

<sup>5</sup> La commission parlementaire Romagnan estime ainsi que les 35 heures auraient pu créer jusqu'à 700 000 emplois si toutes les entreprises étaient passées aux 35 heures sous les conditions de la loi Aubry I.

travail, transports et qualité de vie. L'articulation entre ces trois aspects doit également être présente dans les réflexions sur la réduction du temps de travail.

Nous proposons donc de relancer le mouvement de baisse du temps de travail en réfléchissant à une réorganisation de celui-ci sur quatre jours (sur les cinq jours actuels). Ce changement structurel doit permettre une réorganisation des entreprises : celles-ci gagnent en productivité, quand les salariés gagnent en qualité de vie. Les modalités précises de cette réorganisation du temps de travail doivent pouvoir être négociées au sein des entreprises, et le rôle du dialogue social est ici nécessaire. Toutefois, la loi doit fixer le cadre pour éviter les baisses cosmétiques et les conséquences négatives sur la qualité de vie au travail pour les salariés. Les modalités précises de réorganisation du temps de travail devront être validées par les salariés, et seuls les accords majoritaires devront prévaloir. La logique est d'une part d'aider les entreprises à gagner en productivité en passant à la semaine de quatre jours, et d'autre part d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés tout en permettant une hausse significative des embauches. Le principe doit bien être celui d'un *conditionnement des aides publiques* si celles-ci s'avèrent nécessaires.

## **Conclusion**

La question de la réduction du temps de travail mérite donc d'être envisagée comme une question de répartition du temps de travail selon différentes dimensions : entre individus (notamment entre hommes et femmes) mais aussi pour chaque individu, entre les différentes phases de son « cycle de vie » marquées par des rapports à l'emploi différents (études, emploi, congés, parentalité, retraite, etc.).

Tous les pays développés connaissent depuis plusieurs décennies une tendance à la baisse du temps de travail. Cette baisse ne s'est pas réalisée selon les mêmes modalités : elle a consisté, dans certains pays, en un développement d'emplois à temps partiel parallèlement aux emplois à temps plein ; dans d'autres pays comme la France, la baisse du temps de travail a consisté en une baisse du temps de travail pour tous. Cette tendance à la baisse a toutes les chances de se poursuivre dans les décennies à venir compte tenu des contraintes, notamment écologiques, pesant sur nos économies. Il est donc fondamental de s'interroger sur les conditions de la mise en œuvre de cette baisse. La deuxième option (la baisse du temps de travail pour tous), parce qu'elle est moins inégalitaire que la première, nous semble à privilégier. Plusieurs voies et plusieurs étapes sont cependant à imaginer pour y parvenir. Si la mise en place d'une semaine de quatre jours (permettant une moindre mobilisation des structures de production, des transports...) nous semble être l'horizon à atteindre, la mise en place de mécanismes de modulation du temps de travail au cours du cycle de vie (qui améliorerait la qualité de vie et réduirait les inégalités notamment entre hommes et femmes) peut être vue comme une première étape dans la mesure où elle favoriserait l'acceptation sociale d'une baisse du temps de travail pour tous.

Cependant, remettre la question du temps de travail au centre du débat suppose une prise de conscience non seulement nationale mais aussi européenne de l'inéluctabilité de la baisse du temps de travail et donc de la nécessité d'organiser cette baisse pour permettre une amélioration de la qualité de vie en même temps qu'empêcher un renforcement de

certaines inégalités. Dans ce domaine comme dans d'autres (fiscalité, environnement, etc.), une coordination européenne ne pourrait que renforcer les effets d'une telle politique.

Enfin, on ne peut s'interroger sur la durée du travail sans rappeler l'importance de mobiliser systématiquement des indicateurs alternatifs au PIB. L'ensemble des dimensions évoquées dans cette note (inégalités en termes de temps de travail, de temps consacré aux tâches domestiques, inégalités de revenus, inégalités face à la retraite, inégalités face à la prise en charge de parents dépendants, pauvreté monétaire, contraintes environnementales, congestion des villes, etc.) sont articulées à la question du temps de travail, à son évolution et de fait à l'évolution de la croissance. Elles sont pourtant souvent absentes des débats sur le temps de travail alors qu'elles permettent justement de mieux comprendre comment cette question s'articule avec les changements économiques, sociaux et environnementaux profonds qui affectent nos sociétés.

## Références

Askenazy P., 2003, « La dynamique de l'organisation du travail lors de la réduction du temps de travail », *Economie et Prévision*, n° 158, pp. 27-46.

Askenazy, P., 2008, "A Primer on the 35-Hour in France, 1997–2007", IZA Discussion Papers 3402, Institute for the Study of Labor (IZA).

Bunel M., 2004, « Modulation/annualisation dans le cadre des 35 heures : entreprises et salariés sous contrainte », *Travail et emploi*, 98, pp. 45-58.

Cahuc P., 2001, « L'expérience française de réduction du temps de travail : moins d'emplois et plus d'inégalités », *Revue française d'économie*, 15 (3), pp. 141-166.

Cette G., Dromel N., Méda D., 2004, « Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT », *Économie et Statistique*, n° 376-377, p. 117-151.

Charpentier P., Huyghues Despointes H., Lallement M., Lefresne F., Loos-Baroin J. et Turpin-Hyard N., 2004, « Gestion des temps et régulations sociales : quelles incidences de la loi Aubry II sur l'organisation des entreprises et les conditions de travail des salariés ? », *Revue de l'IREES*, n°44, pp. 3-41.

Chemin M., Wasmer E., 2009, "The employment effects of 35-hour workweek regulation in France: using Alsace-Moselle local laws to build a diff-in-diff", *Journal of Labor Economics*, vol. 27, no. 4: 487-524.

Coutrot, 2006, « Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail », *Premières Synthèses*, DARES, n° 06.3.

Crépon B., Leclair M. et Roux S., 2004, « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises », *Economie et statistique*, volume 376, n° 376-377, pp. 55-89.

Eurostat, bases de données en ligne, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Gadrey J., Jany-Catrice F., 2012, *Les nouveaux indicateurs de richesse*, 3<sup>ème</sup> édition, Paris, Editions La Découverte, Collection « Repères ».

Gordon, R.J., 2014, « The Demise of US Economic Growth : Restatement, Rebuffal, and Reflections », *NBER Working Paper* 19894, février.

Gubian A., Jugnot S., Lerais F., Passeron V., 2004, « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations ex ante aux évaluations ex post », *Économie et Statistique*, n° 376-377, pp. 25-54.

Heyer E., 2012, « La suppression de la défiscalisation des heures supplémentaires va-t-elle créer des emplois ? », blog de l'OFCE, 18 juillet 2012, <http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/la-suppression-de-la-defiscalisation-des-heures-supplementaires-va-t-elle-creer-des-emplois/>

Heyer E., 2013, « Les 35 heures ont-elles réellement « plombé » l'économie française ? », blog de l'OFCE, 27 novembre, <http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/35-heures-deteriore-economie-francaise/#more-4824>

Heyer E. et Plane M., 2012, « [Durée du travail et performance économique : quels enseignements peut-on tirer du dernier rapport de COE-Rexecode](#) », note de l'OFCE n°10, 19 janvier 2012.

Karabarbounis L., Neiman B., 2013, "The Global Decline of the Labor Share", *NBER Working Paper*, no. 19136, June 2013.

Kramarz F., Cahuc P., Crépon B., Nordström Skans O., Schank T., van Lomwel G., Zylberberg A., 2008, "Labour Market Effects of Work-Sharing Arrangements in Europe" In *Are Europeans Lazy? Or Americans Crazy?* Eds T. Boeri, M. Burda, F. Kramarz, 171-96, Oxford: Oxford University Press.

Kramarz F., Spitz-Oener A., Senftleben C., Zwiener H., 2012, « Les mutations du marché du travail allemand », *Rapport du Conseil d'analyse économique*, No.102.

Maruani M., Méron M., 2012, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*, Editions La Découverte.

Méda D., 2003, « Manquons-nous de temps ? », *Revue Interventions économiques* 31, Temps sociaux, temps de travail.

Oliveira A., Ulrich V., 2002, « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », DARES, *Premières synthèses*, n° 07.1.

Pélisse J., 2000, « Le temps des négociations, douze accords de réduction du temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 82, pp. 7-23.

Romagnan B., 2014, *Rapport d'enquête fait au nom de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*, n° 2436, <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>

Sirven N. et P. Godefroy, 2009, « Le temps de la retraite est-il improductif ? », *Retraite & Société*, 57 :75-97.

Stern, 2006, *Stern Review on the Economics of Climate Change*, 30 octobre, [http://mudancasclimaticas.cptec.inpe.br/~rmclima/pdfs/destaques/sternreview\\_report\\_complete.pdf](http://mudancasclimaticas.cptec.inpe.br/~rmclima/pdfs/destaques/sternreview_report_complete.pdf)

SYNTEC 2010, *Vision et recommandations sur le green IT et le développement durable : le télétravail au service du développement durable*, Livre vert // volume 2.