

LA RÉDUCTION DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Problèmes, moyens, conséquences

par

Guy WORMS

Au moment même où 122 fabriques de mon district sont tout à fait abandonnées, où 143 chôment et où toutes les autres travaillent très peu de temps, le travail est prolongé au-delà des bornes prescrites par la loi.

(rapport de l'inspecteur de fabrique
Léonhard Horner, avril 1858)

La réduction du temps de travail est un objectif de progrès social qui recueille sans doute une approbation unanime, quels que soient au demeurant les systèmes de valeurs ou d'interprétations auxquels se réfèrent les auteurs.

Pour la théorie marxiste, tout dépassement du temps socialement nécessaire à la reproduction de la force de travail correspond à un surtravail générateur de plus-value. Lutter pour la diminution de la durée du travail, c'est donc peser directement sur les profits et agir en vue du « partage du travail » essentiel, à savoir celui qui doit s'opérer entre la classe des prolétaires et celle qui l'exploite :

« Étant donné l'intensité et la productivité du travail, le temps que la société doit consacrer à la production matérielle est d'autant plus court, et le temps disponible pour le libre développement des individus d'autant plus grand, que le travail est distribué plus également entre tous les membres de la société et qu'une couche sociale a moins le pouvoir de se décharger sur une autre de cette nécessité

imposée par la nature. Dans ce sens, le raccourcissement de la journée trouve sa dernière limite dans la généralisation du travail manuel » (1).

Dans une tout autre perspective, les économistes orthodoxes invoquent une préférence croissante pour les loisirs, se traduisant par un arbitrage de plus en plus défavorable au revenu au fur et à mesure que celui-ci s'élève. Ce que Fourastié (2) résume en affirmant que « la réduction de la durée du travail est l'option majeure entre le niveau de vie et le genre de vie ».

A ce stade de la réflexion, il n'est guère besoin de prêter attention aux formes prises par la diminution du temps de travail. Le raisonnement reste en effet le même, qu'il s'agisse de changements touchant à la durée de vie au travail (prolongation des études, interruptions d'activité des femmes, abaissement de l'âge de la retraite), ou de mesures affectant le nombre d'heures travaillées au cours d'une période normale d'activité (développement du travail à temps partiel, allongement des congés annuels, accroissement du nombre de jours de repos hebdomadaire, ou raccourcissement de la journée de travail).

C'est ainsi que Fourastié envisage simultanément diverses modalités pour ramener à 40 000 heures la durée moyenne de l'activité professionnelle effective d'un homme au cours de sa vie entière : « ... les 40 000 heures supposent : 33 années de travail par vie contre 50 actuellement; 12 semaines de congé annuel contre 4 actuellement; 30 heures de travail par semaine contre 48 actuellement » (3).

* * *

La réduction du temps de travail semble donc inscrite dans l'Histoire comme un aspect inéluctable du progrès humain. Mais si le thème connaît aujourd'hui une actualité particulière, c'est pour des raisons bien différentes qui se nomment crise et chômage.

Dans une conjoncture où il ne paraît pas possible de maintenir l'activité économique à un niveau suffisant pour assurer le plein emploi, la réduction du temps de travail peut en effet être envisagée pour mieux répartir la charge globale entre les parties prenantes. Dans cet esprit, on écartera les mesures visant à diminuer les ressources en main-d'œuvre, car elles présentent de sérieux inconvénients : irréversibilité (abaissement de l'âge de la retraite), hostilité des intéressés (« retour à la maison » des femmes) et aggravation de la coupure entre la population active et ceux qui en sont exclus (maintien dans des écoles ou universités « parkings »). Au contraire, la réduction de la durée du travail des personnes titulaires d'un emploi semble particulièrement justifiée, tant il est choquant de voir un chômage important coexister avec des horaires hebdomadaires dépassant la durée légale.

(1) Cf. [12], tome II, 5^e section, chap. XVII, § IV. 2, p. 201. Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie *in fine*.

(2) Cf. [10], p. 77.

(3) Cf. [10], p. 83.

Certes, la citation placée en exergue est là pour rappeler que cette situation paradoxale n'est pas nouvelle. Et, dans l'Angleterre du milieu du siècle dernier, l'hostilité du patronat au « Bill des 10 heures » montrait déjà que la mise en œuvre du « partage du travail » n'allait pas de soi. Depuis lors, l'expérience de la « loi des 40 heures » du 21 juin 1936 a mis en évidence les dangers que pouvait comporter une intervention trop brutale des pouvoirs publics dans ce domaine. Cependant, aujourd'hui plus que jamais, la forte pression politique et syndicale en faveur de la « semaine de 35 heures », qui se manifeste au plan national comme au niveau européen, rend nécessaire une analyse approfondie du problème.



Avant d'aller plus loin, il convient de préciser quelque peu ce que l'on entend par « durée hebdomadaire du travail ». Cette notion d'apparence claire soulève en effet diverses difficultés, d'une part d'ordre conceptuel et d'autre part de nature statistique.

La première question à poser n'est rien moins que celle de la pertinence de la variable « durée du travail », définie comme un temps de présence sur le lieu de travail. Pour qui étudie les conditions de vie et de travail, il serait certainement plus indiqué de prendre en considération la totalité du temps contraint par l'activité professionnelle, et notamment celui passé dans les transports. Les quelques données dont on dispose à ce sujet [18] révèlent en effet des disparités (en particulier selon l'agglomération) qui pourraient entraîner la révision de certaines idées reçues sur les salaires et la productivité, si un tel mode de comptabilité était retenu. Mais il est vrai que ce débat présente beaucoup moins d'intérêt si l'on s'en tient strictement à l'optique du « partage du travail ».

Un autre élément, tout aussi fondamental du point de vue des conditions de travail, mérite en revanche l'attention même si l'on est exclusivement préoccupé par les répercussions sur l'emploi. Il s'agit de « l'intensité » du travail, notion qui recouvre non seulement les cadences (entendues dans l'acceptation la plus large, y compris lorsque, dans l'exemple d'un établissement automatisé fonctionnant en continu, on réalise une économie d'un tiers en faisant surveiller 2 cadrans par une personne pendant 6 heures, plutôt qu'un seul cadran durant 8 heures), mais encore des aspects très variés de l'organisation de l'entreprise (temps morts, affectation provisoire à des tâches improductives d'une partie de la main-d'œuvre... sur laquelle l'entreprise peut jouer en priorité pour pallier les effets sur la production de la réduction de la durée du travail.

C'est ainsi qu'Eymard-Duvernay ⁽¹⁾ a obtenu une corrélation inverse tout à fait saisissante qui montre que, sur la période 1967-1971, les différents secteurs ont pu compenser intégralement des baisses d'horaires hebdomadaires allant jusqu'à 4 %, en puisant dans leurs « réserves d'intensité ». Or il est clair que, tant que les entreprises peuvent réagir ainsi, elles n'ont aucune raison d'embaucher : la problématique du « partage du travail » suppose que la diminution de la

(1) Cf. [9], p. 17.

durée individuelle n'implique pas de gains de productivité, car ceux-ci réduisent à due concurrence les effets escomptés sur l'emploi.

Par ailleurs, la mesure de la durée hebdomadaire rencontre divers obstacles. Le premier illustre au demeurant les problèmes qu'entraîne l'application d'une législation uniforme à des conditions de travail très diverses par la nature de l'effort qu'elles requièrent ou les sujétions qu'elles imposent. Dans certains commerces ou services, il a ainsi été établi un régime « d'équivalences » tel que l'horaire légal n'est réputé accompli qu'après un temps de présence qui peut être très supérieur à 40 heures.

A l'inverse, l'application du principe de l'horaire collectif de travail dans des établissements où coexistent personnel « de jour » et travailleurs postés, a conduit à accorder à ces derniers des « repos compensateurs » abaissant la durée effective du travail en-dessous de l'horaire théorique (qui reste applicable aux salariés ne travaillant pas en continu). On voit alors qu'une réduction des horaires de travail qui prendrait la forme d'une diminution des équivalences ou de l'octroi de repos compensateurs supplémentaires échapperait à l'appareil de mesure de la durée du travail.

Plus généralement, on remarque que, pour des raisons aisément compréhensibles, les statistiques privilégient « l'horaire affiché ». Mais indépendamment des causes qui viennent d'être évoquées, celui-ci ne coïncide pas nécessairement avec « l'horaire individuel théorique » (en raison des congés et jours normalement chômés, du travail à temps partiel, ainsi que des heures supplémentaires « extraordinaires ») et encore moins avec « l'horaire individuel effectif » (qui diffère du précédent en raison de l'absentéisme). Enfin, ce dernier concept ne s'identifie nullement à « l'horaire ayant donné lieu à rémunération », car d'une part certaines absences n'entraînent pas nécessairement perte de salaire (indemnisation de la maladie dans le cadre de la mensualisation) et d'autre part il existe de multiples périodes non travaillées (pause, casse-croûte, habillage, ...) qui, au hasard des conventions collectives ou des pratiques locales, peuvent éventuellement être payées. On peut donc craindre de nouveaux biais si la réduction de la durée du travail passe par l'octroi d'avantages de ce genre. Ou, dans le sens opposé, si un raccourcissement des horaires provoque, comme on le pense souvent, une diminution de l'absentéisme, la réduction de la durée effective sera moindre que la baisse apparente.

Enfin, quel que soit le concept appréhendé, il est clair que toutes les semaines ne comportent pas le même nombre d'heures ouvrées. Faut-il dès lors s'attacher à la semaine effective, ou à une « semaine moyenne » et, dans cette dernière hypothèse, sur quelle période doit-on la calculer? On notera à ce sujet que la législation du travail a simultanément retenu les deux formules, puisque dans l'industrie, le commerce et les services, il existe deux durées maximales du travail, l'une absolue, et l'autre « moyenne », sur 12 semaines. Mais cette période de référence paraîtra bien courte en regard de l'amplitude de certains cycles de travail posté (1).

(1) On trouve dans [15], p. 15, l'exemple d'un 4×8 en 40 heures fonctionnant sur 96 semaines!

1. LES PROBLÈMES

La thèse du partage du travail procède d'une idée extrêmement simple, voire simpliste : compte tenu des conditions du moment qui déterminent la productivité, il faut un certain nombre d'heures de travail pour obtenir une production donnée. On définit ainsi une charge globale qui, au lieu d'être répartie entre des effectifs restreints ayant chacun une lourde tâche, pourrait être assumée par un plus grand nombre travaillant moins longtemps.

A ce tableau optimiste, s'oppose toutefois une autre vision également plausible, selon laquelle la variable posée *ex ante* serait la population occupée. En cas de baisse de la durée du travail, il y aurait donc diminution de la production sans aucun effet direct sur l'emploi.

En fait, chacun de ces schémas contient une part de vérité. Le premier exprime de façon sommaire l'idée que la réduction de la durée du travail n'a aucune raison d'affecter la demande. Mais, avec les nouveaux horaires, celle-ci ne peut être satisfaite par le personnel antérieurement employé. La contradiction doit alors être résolue par un mécanisme d'ajustement, si bien que l'on doit s'attendre à trouver *ex post* une situation intermédiaire, comportant moins de production et plus d'effectifs occupés qu'initialement. Cependant, le « coût » de la réduction du chômage, que l'on définit ainsi de façon implicite, pourra varier dans des proportions considérables selon que l'on se rapprochera de l'une ou l'autre des hypothèses *ex ante* précédemment formulées. Aussi, doit-on examiner avec une particulière attention, les conditions « techniques » et « économiques » qui entourent ce processus.

* * *

La première objection à la thèse du partage du travail concerne l'interchangeabilité de la main-d'œuvre. Si l'on en croit les explications « structurelles » du chômage, celui-ci résulterait d'une mauvaise adéquation de la population active disponible aux besoins de l'appareil productif. Il n'y aurait donc rien d'étonnant à ce que coexistent des horaires élevés chez des actifs présentant une qualification (ou une autre caractéristique, telle que la localisation géographique) recherchée, avec un sous-emploi qui toucherait des personnes difficilement utilisables. Obliger les premiers à travailler moins ne remédierait nullement à la situation des seconds, qui seraient incapables de se substituer à eux. Les « goulots de main-d'œuvre » interdisant aux entreprises d'embaucher pour compenser la baisse de la durée du travail, celle-ci n'aurait donc que des effets néfastes, provoquant une chute de la production sans améliorer l'emploi, la baisse de l'activité risquant même d'induire un chômage supplémentaire.

Cette argumentation, à laquelle Durieux ⁽¹⁾ fait un large écho, était déjà celle sur laquelle Sauvy ⁽²⁾ fondait sa critique de la « loi des 40 heures » du Front

(1) Cf. [8], p. 149-152.

(2) Cf. [17], p. 197, 270, 298, 301-303, 312, 318, 329.

Populaire. Mais cette leçon de politique économique est-elle transposable à la situation contemporaine ?

La meilleure réponse est sans doute celle qu'apporte Sauvy lui-même à travers les nuances de son analyse :

— la viscosité de la main-d'œuvre est à mettre en rapport avec la brutalité de la mesure. Une application plus progressive, comme lors de l'instauration de la journée de 8 heures en 1919 (1) aurait eu des inconvénients bien moindres;

— la loi de juin 1936 est particulièrement malheureuse parce qu'elle intervient dans un contexte de reprise économique (2).

Si l'expérience de 1936, « erreur presque inéluctable » comme l'indique Jean-Charles Asselain (3) doit donc rester présente à l'esprit lors de la détermination des modalités d'une réduction de la durée de travail, rien ne permet de penser que, dans la conjoncture actuelle, les caractéristiques de la population active fassent obstacle à tout partage du travail. Car, comme le rappelle Malinvaud :

« Le chômage qui existe depuis plusieurs années dans les pays occidentaux a certes des aspects structurels et sectoriels importants, peut-être même dominants. Mais il a aussi un caractère global : un excès généralisé de la demande d'emplois sur l'offre d'emplois » (4).

* * *

Même si la main-d'œuvre était parfaitement fongible, la substitution heures-individus ne serait pas acquise, car il faudrait encore que la décomposition souhaitée fût compatible avec la quantité de capital productif disponible.

À cet égard, le seul cas vraiment favorable est celui — relativement rare — des industries fonctionnant « à feu continu ». Le mode d'organisation du travail y est en effet strictement soumis aux contraintes techniques de la production, de telle sorte qu'une réduction de la durée du travail (que ce soit par raccourcissement des postes ou diminution de leur fréquence) entraînera automatiquement, sous peine d'interrompre l'ensemble de l'activité, le recrutement d'une équipe (ou fraction d'équipe) supplémentaire.

Mais, hormis cette éventualité où c'est le nombre global d'heures ouvrées qui s'impose d'emblée, il semble bien que, pour une organisation donnée du travail, il y ait une liaison étroite entre horaire individuel et durée d'utilisation des équipements.

Pour fixer les idées, on peut recourir à l'image simple d'un atelier où, chaque jour ouvrable, 7 hommes s'affairent, chacun sur sa machine, pendant 8 heures. Si la durée journalière du travail passe à 7 heures, la production pourra être maintenue à son niveau antérieur de $7 \times 8 = 56$ « hommes-heures » en recrutant

(1) Cf. [17], p. 301.

(2) Cf. [17], p. 241.

(3) Cf. [2], p. 673.

(4) Cf. [11], p. 9.

un ouvrier supplémentaire. Mais, pour le faire travailler en même temps que les autres, il faudra également disposer d'une machine de plus. D'où risque d'un nouveau goulot d'étranglement, cette fois au niveau du capital productif.

Pour tourner la difficulté, il existe en fait un moyen traditionnel, que Marx avait déjà analysé, en des termes qui méritent d'être rapportés littéralement :

« La prolongation de la journée de travail au-delà des bornes du jour naturel, c'est-à-dire jusque dans la nuit, n'agit que comme palliatif, n'apaise qu'approximativement la soif de vampire du capital pour le sang vivant du travail. La tendance immanente de la production capitaliste est donc de s'approprier le travail pendant les 24 heures du jour. Mais comme cela est physiquement impossible, si l'on veut exploiter toujours les mêmes forces sans interruption, il faut, pour triompher de cet obstacle physique, une alternance entre les forces de travail employées de nuit et de jour, alternance que l'on peut obtenir par diverses méthodes » (1).

Il est donc possible, moyennant l'abandon de la stricte complémentarité entre hommes et machines, de maintenir, voire augmenter, le niveau de la production à équipement donné tout en réduisant la durée individuelle du travail.

Bien entendu, la réorganisation que ce processus implique est susceptible de rencontrer divers obstacles : le nombre d'équipes ne peut jamais être accru que par sauts discrets (si ce n'est par unités), et l'introduction même du travail posté est difficilement envisageable dans les petites entreprises, ou dans certains secteurs en raison de la nature de leur activité (2).

Mais il serait dangereux de s'en tenir à une représentation étroitement micro-économique. Ce n'est généralement pas au sein d'un atelier ou d'un établissement que s'opèrent les transformations de structures productives qui conduisent simultanément au développement du travail en équipes et au raccourcissement de la durée du travail. La question doit donc être appréciée au niveau global.

On constate alors que l'extension du travail posté (appréhendée à travers les enquêtes du Ministère du Travail) a permis des « économies » considérables de capital. Bertrand (3) a estimé à 10% du stock d'équipements productifs, le volume des investissements qui ont ainsi pu être évités entre 1970 et 1974 dans l'industrie de transformation (hors bâtiment). Ces réorganisations ont donc été bien au-delà de ce que requerrait la compensation de la baisse substantielle de la durée du travail (5% environ) que cette branche a connue dans le même temps.

Il faut enfin mentionner un élément essentiel dans la conjoncture actuelle, à savoir les importantes marges de capacité de production résultant de l'inutilisation de nombreux équipements. Depuis la crise, il est clair en effet que, suivant la distinction proposée par Malinvaud (4), il existe un chômage

(1) Cf. [12], tome I, 3^e section, chap. X, § IV, p. 252.

(2) Voir par exemple [13].

(3) Cf. [3], p. 50-52.

(4) Cf. [11], p. 15-16.

« keynésien », caractérisé par un sous-emploi simultané de la main-d'œuvre et du capital productif, même si tout danger de chômage « classique », où la capacité de production serait insuffisante pour assurer le plein emploi, n'est pas écarté.

Pour reprendre l'image ci-dessus, il y a donc de bonnes chances pour que, au fond de l'atelier aux 7 ouvriers, se trouve une huitième machine, momentanément oisive, sur laquelle pourrait travailler une nouvelle recrue. Certes il est à craindre que cet outil soit d'un modèle plus ancien, et que sa productivité n'atteigne, par exemple, que la moitié de celle des équipements en service. Ce qui veut dire que, pour maintenir la production de 56 « hommes-heures » réalisée antérieurement par 7 ouvriers, il faudra que les 8 travaillent chacun 7 h 28 mn, soit 59 h 44 mn en tout.

Le prix à payer pour un partage plus égalitaire du travail serait donc une élévation de la durée globale d'activité avec toutefois une réduction des horaires des individus effectivement occupés. Il n'y a là rien de choquant d'un point de vue social, et l'on peut parfaitement admettre que la résorption du chômage vaille bien une légère diminution de la productivité apparente du travail.

La seule question qui subsiste est donc celle de savoir si le taux de salaire horaire sera maintenu, de telle sorte que les 59 h 44 mn coûtent plus cher à l'employeur que les 56 heures initiales. Ainsi, les équipements n'imposent pas une limite physique à la production, mais mettent en cause sa rentabilité. Selon le vocabulaire consacré, on quitte alors le plan « technique » pour entrer dans la sphère « économique », où l'on va rencontrer le problème, bien plus considérable encore, de la « compensation salariale ».

* * *

Après une baisse de la durée du travail, le maintien de la production à son niveau antérieur suppose une embauche supplémentaire permettant de ramener le nombre d'heures ouvrées à son montant initial, voire un peu au-dessus (si l'on est conduit à remettre en service des équipements moins productifs).

Peut-on alors imaginer que la masse des salaires versés ne soit pas affectée par de telles modifications ? C'est le parti retenu par Durieux ⁽¹⁾ qui considère qu'une telle opération a « essentiellement une signification sociale et doit s'interpréter comme un acte de solidarité collective ». Mais en général, les travailleurs concernés n'entendent pas payer la réduction de leurs horaires d'une diminution de leurs salaires individuels.

Une telle prétention sera jugée irréaliste par ceux qui, à l'instar de Fourastié, mettent en avant le fait que « cette option durée du travail-pouvoir d'achat est une option centrale pour la civilisation » ⁽²⁾.

Si l'économie était parfaitement maîtrisée, il serait possible, à durée du travail inchangée, d'employer les chômeurs et d'obtenir sans investissements

(1) Cf. [8], p. 145.

(2) Cf. [10], p. 79.

supplémentaires (sauf dans les unités fonctionnant déjà en continu) une production supérieure à celle qui résulterait du partage du travail. La réduction des horaires est donc une sorte de choix éthique dont il faut assumer pleinement les conséquences, comme le font les auteurs de « Travailler 2 heures par jour » (1), même si les conditions historiques du développement économique ont pu entretenir une certaine confusion :

« C'est ainsi qu'en fait, depuis 150 ans dans nos nations, l'homme moyen a pu à la fois améliorer son niveau de vie et réduire la durée de son travail (...) *notre niveau de vie s'est ainsi amélioré près de deux fois moins qu'il ne l'aurait fait si nous avions conservé les horaires de nos aïeux*. Mais il n'en a pas moins environ quintuplé » (2).

L'exigence du maintien du salaire pour une production moindre serait donc démagogique et illusoire, car elle entraînerait une aggravation insupportable des charges des entreprises, une diminution de la compétitivité de l'économie nationale, une chute des profits limitant les possibilités d'investissement et, en définitive, la baisse de la production intérieure et le creusement du déficit extérieur.

A ce sombre tableau, certains répondent tout d'abord en faisant ironiquement remarquer à leurs adversaires que le problème ne se pose que dans la mesure où l'indemnisation du chômage est insuffisante. Si les chômeurs recevaient des subsides réellement en rapport avec les salaires auxquels ils pourraient prétendre, il ne coûterait pas très cher à la collectivité de leur donner un emploi, même totalement improductif, si bien qu'il n'y aurait pas lieu de s'inquiéter de la compensation salariale de la réduction des horaires de travail.

Mais puisque tel n'est pas le cas, on se retrouve sur un terrain bien connu qui n'est autre que celui du débat relatif aux effets économiques d'une hausse des salaires. Rejoignant la tradition socialiste qui, dès le XIX^e siècle, refusait la doctrine du « fonds de salaires » proposée par Adam Smith et développée par Stuart Mill (3), on peut penser qu'une hausse des salaires est de nature à accroître la demande effective et à relancer les investissements sous le double effet de « l'accélérateur » et de la substitution capital-travail induite par la variation de leurs prix relatifs. Conformément aux suggestions du VI^e Plan (4), la réduction de la durée du travail avec compensation salariale serait donc un instrument de régulation conjoncturelle analogue à une hausse de salaires, mais impliquant à terme une orientation vers une croissance plus « douce ».

2. LES MOYENS

L'examen des moyens d'une politique de partage du travail, par réduction des horaires individuels, ne peut être entrepris sans une analyse préalable des mécanismes par lesquels les entreprises fixent la durée du travail de leur personnel, et des raisons des évolutions observées dans le passé.

(1) Cf. [1].

(2) Cf. [10], p. 81.

(3) Voir par exemple à ce sujet [12], chap. XXIV, § V.

(4) Voir par exemple [6], p. 259-260.

La théorie micro-économique de la firme n'a jamais porté beaucoup d'attention à la variable « durée du travail ». Elle considère en effet que les grands arbitrages en matière de choix des facteurs de production portent sur le stock de capital et les effectifs employés. Le plus souvent les horaires de travail sont donc traités de façon implicite, au même titre que les autres paramètres caractérisant l'organisation de la production. Et lorsqu'ils accèdent à un statut moins médiocre, c'est généralement comme moyen d'ajustement aux variations de la demande consécutives à des fluctuations régulières (saisonnnières par exemple) ou aux aléas de la conjoncture. Mais à aucun moment il ne semble que l'entreprise prenne effectivement en considération la durée du travail dans ses calculs d'optimisation.

Ce ne saurait pourtant être le fait du hasard qu'un établissement affiche en permanence 45 heures hebdomadaires (et non 40), ou fasse alterner un horaire de 60 heures l'été avec une durée de 40 heures l'hiver (au lieu de respectivement 45 et 30 heures). Sans aller jusqu'à proposer un modèle explicatif complet rendant compte des décisions de l'entreprise concernant les conditions de travail, il convient donc de dresser un rapide inventaire des facteurs qui peuvent déterminer son arbitrage entre horaire individuel et effectifs employés, pour un volume donné d'heures de travail.

On peut ainsi établir une liste imposante de motifs poussant à faire faire le maximum d'heures au plus petit nombre possible d'employés :

- la pénurie de main-d'œuvre, notamment qualifiée, qui a, selon de nombreux responsables du personnel, été longtemps la principale raison des dépassements permanents de la durée légale de 40 heures;

- le désir de ne pas franchir les seuils (notamment ceux de 11 et 50 salariés) à partir desquels la législation impose des charges et des contraintes supplémentaires (taxes et cotisations, droits syndicaux, repos compensateurs, obligations statistiques);

- le souci de mieux amortir les « coûts fixes » par personne employée qu'implique la gestion de la main-d'œuvre;

- la recherche d'une minimisation du capital productif nécessaire. Certes on a vu que le passage à un système de travail en équipes permettait de s'affranchir de la stricte liaison entre effectifs et équipements tout en réalisant certains gains de productivité (la qualité du travail baissant en cas d'horaires trop longs), mais une telle réorganisation est elle-même d'un coût de nature à dissuader nombre de petites ou moyennes entreprises.

Il semble, en revanche, que l'existence de majorations de salaires applicables en cas de dépassement de la durée légale (25 % du taux horaire de la 40^e à la 48^e heure, 50 % au-delà) devrait exercer une influence opposée. Mais il faut encore tenir compte des règles propres au calcul des charges sociales. Pour les travailleurs dont la rémunération atteint le plafond de la Sécurité Sociale, le coût marginal pour l'entreprise de l'heure supplémentaire est inférieur au coût horaire moyen. Et enfin, il n'est nullement prouvé que le taux de salaire horaire soit toujours une donnée exogène. L'imperfection du marché du travail place en effet certains employeurs en situation de monopsonne, de telle sorte qu'ils peuvent

fixer le niveau des rémunérations individuelles, et chercher à faire accomplir en contrepartie les horaires les plus élevés possible. Dans le cadre d'un tel schéma, le taux de salaire horaire et les coefficients de majoration n'ont évidemment plus qu'une valeur juridique, comme Marx l'avait déjà noté :

« Dans différentes industries anglaises, l'accroissement du prix du travail à mesure que la journée se prolonge au-delà d'une limite fixée amène ce résultat que l'ouvrier qui veut obtenir un salaire suffisant est contraint, par l'infériorité du prix du travail pendant le temps soi-disant normal, de travailler pendant le temps supplémentaire et mieux payé (...). Mais si la prolongation de la journée est ainsi l'effet naturel du bas prix du travail, elle peut, de son côté, devenir la cause d'une baisse dans le prix du travail et, par là, dans le salaire quotidien ou hebdomadaire » (1).

* * *

Fixée à 40 heures en 1936, la durée hebdomadaire légale a, depuis la fin de la guerre, perdu l'essentiel de sa signification. En effet, la loi du 25 février 1946 lui a définitivement enlevé sa fonction initiale de plafond des horaires de travail. Aussi n'est-il guère étonnant que, dans le contexte de pénurie de biens et d'insuffisance de la population active des années 50, la durée moyenne se soit élevée jusqu'à plus de 46 heures pour l'ensemble des personnels, la France constituant toutefois une exception parmi les pays développés comparables (2). Il a fallu attendre 1964 pour que, à la suite du ralentissement de l'activité économique, de l'afflux des rapatriés d'Afrique du Nord et de la libération du contingent, se manifeste une très légère tendance à la baisse de la durée hebdomadaire, accompagnée il est vrai de la généralisation de la quatrième semaine de congés payés. Et ce n'est qu'à partir de 1968, suite aux accords de Grenelle qui prévoyaient la mise en place de procédures conventionnelles de réduction des horaires de travail, que ceux-ci se sont engagés sur une pente franchement décroissante, sans que les fluctuations conjoncturelles de la production viennent infléchir sensiblement ce mouvement.

Cette évolution a, avant tout, une cause négative : la disparition progressive du manque de main-d'œuvre, qui bloquait toute diminution des horaires individuels. Mais elle s'explique aussi par des facteurs positifs dont le premier est assurément la pression des travailleurs. Il existe une « demande » de réduction de la durée du travail, que les entreprises tendent à satisfaire, dans la mesure où l'état de marché du travail le leur permet. Or à cet égard, les années 60 sont caractérisées par un changement structurel important, avec l'arrivée de classes d'âge nombreuses et le développement massif de l'activité féminine salariée. Ce dernier élément a eu en outre un effet direct sur la durée du travail, puisque les horaires des femmes sont moins élevés que ceux des hommes.

(1) [12], tome II, 5^e section, chap. XX, p. 217-219.

(2) Voir par exemple [7] et [9].

Les aspects sectoriels du phénomène méritent également d'être soulignés. Un haut niveau relatif des salaires dans une branche joue en effet un double rôle d'incitation du personnel employé au développement des loisirs et d'attraction du reste de la population active. Il se dégage ainsi une aspiration à l'élimination des disparités et un refus croissant des horaires les plus longs, que traduit bien le resserrement progressivement observé de la situation des différents secteurs d'activité du point de vue de la durée du travail.

Enfin, on ne saurait faire abstraction des transformations profondes qui ont affecté les structures de production et l'organisation du travail. Bien que, dans une vision statique, il y ait substituabilité entre main-d'œuvre et capital et que le progrès technique conduise à installer des équipements toujours plus productifs, on constate en effet que l'investissement va généralement de pair avec la création d'emplois ⁽¹⁾ et la réduction de la durée du travail. Or ces changements sont indissociables des efforts visant à accroître la rentabilité des équipements, et notamment de l'introduction du travail en équipes, qui implique une dégradation sensible des conditions de travail et de vie.

Ainsi la diminution des horaires apparaît à la fois comme la conséquence du processus de rationalisation, et sa condition permissive. Les gains de productivité globale qu'engendre l'intensification de l'utilisation du capital rendent en effet possible le financement d'une réduction de la durée individuelle, susceptible d'atténuer les réticences vis-à-vis du travail posté. On comprend dès lors pourquoi le mouvement a principalement affecté les grands établissements, qui affichent désormais des horaires inférieurs à ceux des petites entreprises, alors que l'on avait observé l'inverse jusqu'au début des années 60.

Les facteurs qui viennent d'être recensés paraissent de nature à assurer durablement la poursuite de la baisse de la durée moyenne du travail. Or on constate que la tendance s'infléchit au fur et à mesure que l'on se rapproche des 40 heures. Il semble que la durée légale constitue un seuil en-dessous duquel des entreprises répugnent à passer, en dépit des aspirations des travailleurs et des impératifs de la rationalisation. L'explication de ce phénomène doit donc être recherchée du côté de la législation.

Si l'on écarte la thèse « psychologique » selon laquelle la durée légale aurait en elle-même une valeur mythique qui ferait d'elle un objectif à atteindre mais non une étape à franchir, il reste, à condition d'admettre que c'est le taux de salaire horaire qui est exogène, une interprétation économique en termes de minimisation des coûts. Une fois levé l'obstacle des goulots de main-d'œuvre, le poids des majorations pour heures supplémentaires l'aurait ainsi emporté sur les frais fixes par personne employée (dépenses de gestion, charges sociales plafonnées, organisation ou équipements) provoquant une baisse progressive de la durée du travail. Mais cette incitation disparaissant avec le franchissement du seuil des 40 heures, la durée légale serait aussi une durée optimale, correspondant au minimum du coût de l'heure ouvrée.

(1) Voir par exemple [16] et pour l'Allemagne [4].

Malgré certaines apparences, la législation, qui n'a pratiquement pas été modifiée depuis 1946 (l'abaissement de la durée maximale et l'instauration du repos compensateur n'ayant pu avoir qu'une incidence très modeste), aurait finalement contribué de façon active à la baisse des horaires de travail. *A contrario*, elle jouerait désormais un rôle de frein, à la différence d'autres réglementations telles que celle concernant l'âge de la scolarité obligatoire, qui n'ont jamais fait qu'accompagner un mouvement qu'elles n'avaient pas provoqué, en se contentant d'une fonction de « serre-file ». Peut-on alors imaginer qu'un abaissement de la durée légale permette d'accélérer ou, à tout le moins, d'empêcher de ralentir le mouvement de diminution des horaires observé jusqu'à présent ?

Bien entendu, cela n'aurait pas de sens d'instituer un nouveau seuil légal sans assortir son dépassement d'une sanction. En s'inspirant de la typologie présentée dans [20], on opposera à cet égard la conception « autoritaire » d'un plafond à ne pas transgresser, à des formules plus « libérales » qui pénalisent, sans les interdire, les heures supplémentaires.

Le premier type de mesure est indiscutablement le plus simple, mais ce procédé « tout ou rien » n'est pas sans inconvénients : si la norme est fixée à un niveau relativement élevé (comme c'est actuellement le cas de la durée maximale), elle jouera certes un rôle de garde-fou, mais perdra tout pouvoir d'incitation à la baisse de la durée du travail dès lors qu'elle sera satisfaite; si au contraire elle est sévère (à l'instar de celle instituée par la loi du 21 juin 1936), elle exercera une pression plus notable, mais au prix de l'introduction d'un facteur de rigidité susceptible de perturber la gestion du personnel. On observera en particulier qu'un tel dispositif s'abat sur les dépassements occasionnels justifiés par les fluctuations d'activité aussi bien que sur les horaires élevés permanents; et que les modulations (telles que la prise en considération d'un horaire moyen calculé sur une période de 12 semaines consécutives) posent des problèmes d'application quasiment insolubles.

Si l'on se tourne alors vers les méthodes plus dissuasives que coercitives, il reste encore à déterminer la nature des surcoûts qui seront imposés aux entreprises pour les heures accomplies au-delà de la durée légale. Deux mécanismes peuvent en effet être envisagés. Le plus classique est de majorer directement le coût de l'heure supplémentaire d'un certain pourcentage du taux de salaire horaire de base. Mais une autre manière de pénaliser les horaires excessifs consiste à les assortir d'un droit à repos compensateur. Ce système, généralisé pour les entreprises employant plus de 10 salariés par la loi du 16 juillet 1976 (mais à un taux faible et à partir d'un seuil assez élevé) conduit à dissocier la durée du travail théorique sur la base de laquelle la rémunération est calculée, du temps effectivement travaillé. Le coût de l'heure ouvrée se trouve donc indirectement majoré de telle sorte que, si l'on fait abstraction des inconvénients que peuvent représenter pour certaines entreprises les désorganisations liées aux modalités de la prise du repos, il y a stricte équivalence entre un dispositif de repos compensateur et un barème de majorations pour heures supplémentaires.

L'instauration d'une pénalité, qu'elle prenne la forme d'une majoration salariale ou d'un repos compensateur, est donc de nature à renchérir le coût de l'heure marginale et, toutes choses égales d'ailleurs, à entraîner une réduction des horaires. Cependant, ce raisonnement n'est valable que si le taux de salaire horaire peut être considéré comme exogène, ce qui ne sera pas toujours le cas quand une entreprise se trouvera confrontée à une mesure nouvelle. En effet, il faudra alors envisager la compensation de la perte de rémunération résultant de l'application mécanique du taux de salaire initial aux nouveaux horaires.

Selon une représentation communément admise qui imprime sa marque dans la plupart des conventions collectives, une baisse de la durée du travail ne devrait pas entraîner de diminution concomitante des salaires hebdomadaires. Cette contrainte introduit une dissymétrie entre repos compensateur et majoration pour heures supplémentaires. Dans le premier cas, en effet, l'incidence d'une mesure nouvelle sur les horaires est directe et n'affecte pas les rémunérations individuelles. Avec une réforme des barèmes de majorations légales, il semble au contraire que l'entreprise ait le choix entre le *statu quo*, impliquant seulement le surcroît de charges consécutif à la législation nouvelle, et le passage brutal à un horaire inférieur permettant d'échapper à la pénalité, mais au prix d'une augmentation du taux de salaire horaire. Pour fixer les idées, on prendra l'exemple d'un établissement affichant actuellement 40 heures. En supposant que la durée légale passe brutalement à 35 heures, les heures supplémentaires étant désormais majorées de 25 % à partir de ce seuil, l'alternative sera entre le maintien de la situation antérieure, au prix d'une augmentation de la masse salariale à peine supérieure à 3 %, et l'alignement sur le nouvel horaire légal, qui non seulement provoquera des dépenses de réorganisation, voire des investissements, mais nécessitera en outre une hausse de 12,5 % du taux de salaire horaire.

Bien entendu, il y a tout lieu de penser que le problème de la compensation salariale ne se pose pas réellement en ces termes, même si l'on s'en tient à l'étude d'une unité de production bien déterminée. En effet, on ne voit pas quel intérêt auraient pu présenter les substitutions horaires-effectifs observées dans le passé à législation constante, si elles avaient entraîné un accroissement différentiel de la masse des salaires versés. Et l'argument selon lequel ces changements auraient été décidés sous la pression des travailleurs, conforte plutôt la thèse de l'inexistence de la compensation salariale, puisque la revendication d'une baisse des horaires sans perte de salaire signifie *a contrario* un refus du maintien de la durée du travail sans augmentation du taux de salaire. On considérera donc qu'une diminution des horaires avec maintien des salaires individuels ne se concevra que si elle est gagée par des gains de productivité ou justifiée par des considérations conjoncturelles, comme alternative à un licenciement, en cas de baisse momentanée de la production par exemple.

L'étude des séries statistiques de salaires n'ayant pas conduit à isoler d'effet imputable à la réduction des horaires, on admettra que les clauses de compensation ont en fait un caractère nominal et que les avantages qu'elles accordent se fondent rapidement dans la masse des augmentations de salaires

provoquées par la hausse générale des prix ou permises par les gains de productivité. Mais il n'en reste pas moins que les employeurs pourront être victimes d'une illusion monétaire de ce genre, et ne pas réagir de façon optimale, ou ne s'adapter qu'avec retard à une mesure d'augmentation de majorations légales. Il est donc à craindre que celle-ci soit, au moins dans un premier temps, inefficace en regard de l'objectif de partage du travail, et équivalente strictement à une hausse exogène des salaires.

3. LES CONSÉQUENCES

Une mesure d'abaissement de la durée légale du travail aura des incidences très variables d'une entreprise à l'autre. Non seulement certains employeurs ne réagiront pas en réduisant effectivement leurs horaires et préféreront supporter les pénalités nouvelles, mais, comme l'a montré une enquête réalisée par l'I.N.S.E.E. en 1969 (1), les comportements induits par une diminution du temps de travail sont extrêmement divers : chute de la production dans certaines branches en régression; tentative d'accroissement de la productivité; augmentation de l'embauche avec recours à des équipements inemployés, accroissement de la durée d'utilisation du capital en service par développement du travail posté, ou encore investissements nouveaux (ces derniers résultant en tout état de cause de la meilleure utilisation des équipements existants, qui diminue le coût relatif du capital par rapport au travail).

Faute d'un modèle suffisamment détaillé pour pondérer ces types de réaction en fonction des situations qui les déterminent, il n'est pas possible de prévoir, secteur par secteur, les conséquences de la mesure envisagée. On peut néanmoins, à partir des réflexions qui précèdent, formuler des hypothèses globales plausibles et en examiner les conséquences macro-économiques.

* * *

On commencera par évoquer deux aspects, quelque peu extérieurs à la problématique du « partage du travail », mais qu'il convient cependant de ne pas ignorer : la liaison durée du travail-productivité et la relation emploi-chômage.

En ce qui concerne le premier point, on peut penser avec Eymard-Duvernay (2) que son importance ne doit pas être surestimée car « aux horaires auxquels on se situe actuellement, les gains d'efficacité dus à une moindre fatigue ou à une réduction des temps morts ne doivent pas être considérables, d'autant que le rythme de la production est de plus en plus commandé par l'équipement en place ». Certes, il est parfois suggéré que la durée légale aurait des effets pervers sur la mesure des phénomènes économiques. Le blocage au seuil de 40 heures entraînerait ainsi l'accumulation de réserves de productivité latente, voire

(1) Voir par exemple [9].

(2) Cf. [9], p. 15.

dissimulerait purement et simplement la poursuite du mouvement de baisse des horaires effectifs. Mais, si l'on a relevé quelques cas très particuliers où, dans l'attente d'une reprise de l'activité, l'employeur préfère accorder à titre précaire des tolérances horaires plutôt que de modifier son horaire affiché, ces exemples ne sont sûrement pas généralisables. Aussi admettra-t-on, avec Charpin et Mairesse ⁽¹⁾, que la réduction de la durée du travail n'affecte pas sa productivité tendancielle, et que les variations susceptibles d'être observées de façon transitoire, correspondront seulement au jeu normal de mécanismes d'ajustement à court terme.

La seconde observation porte sur le fait qu'un emploi de plus, ce n'est pas un chômeur de moins. Réduire la durée du travail pour le partager entre un plus grand nombre d'actifs n'entraîne pas mécaniquement une diminution équivalente du nombre de chômeurs, car il faut tenir compte du phénomène de « flexion » des taux d'activité. On rappellera d'ailleurs que, dans l'euphorie productiviste qui avait présidé aux travaux du VI^e Plan, la réduction de la durée du travail avait précisément été prônée comme moyen d'accroître les ressources de main-d'œuvre, non seulement par une diminution de l'absentéisme mais encore par le développement de l'activité des femmes et des personnes âgées ⁽²⁾. Ce mécanisme, dont l'impact serait au demeurant fortement différencié selon les secteurs, ne remet pas en cause l'intérêt éventuel d'une réduction de la durée du travail du point de vue de l'emploi. Mais il faudra le garder présent à l'esprit si l'on cherche à évaluer le coût, exprimé en d'autres objectifs de politique économique tels que le niveau des prix ou le solde extérieur, d'une diminution du chômage, car celle-ci ne devrait pas atteindre (en montant absolu) la moitié du surcroît d'embauche escompté.

* * *

On a vu que, pour réaliser une production identique à organisation du travail inchangée et à horaires hebdomadaires réduits, il fallait recourir à une meilleure utilisation de la population active et du capital productif disponibles, ce qui pouvait soulever diverses difficultés. Avec des nuances tenant à des différences de spécification qui peuvent affecter l'amplitude des variations mais non leur sens, les principaux modèles de l'économie française, utilisables pour l'analyse des conséquences macro-économiques d'une baisse de la durée du travail (FIFI, DMS, METRIC), représentent ces phénomènes sous forme de « tensions » sur le marché du travail et les capacités de production. Celles-ci aggravent l'inflation et (notamment à taux de change fixe) dégradent l'équilibre du commerce extérieur. Il s'ensuit un effet dépressif sur la production, qui vient contrecarrer l'incidence initiale du partage du travail sur l'emploi. Cette conclusion appelle cependant deux commentaires.

Tout d'abord, il est clair que l'accroissement de ces tensions est la contrepartie normale d'un rapprochement du plein emploi des facteurs de production,

(1) Cf. [5], p. 191-192.

(2) Cf. [6], p. 246-247.

objectif vis-à-vis duquel elles jouent un rôle de frein. Elles peuvent donc atténuer les effets comptables de la réduction des horaires sur les effectifs employés, mais non les inverser. Dans une conjoncture médiocre, caractérisée par un fort sous-emploi de la main-d'œuvre comme du capital productif, il est en outre vraisemblable qu'elles ne provoqueront que des écarts faibles, voire nuls (c'est ainsi que, dans METRIC par exemple, le taux d'utilisation des équipements n'agit sur le partage production intérieure-importations que si les marges de capacité avec embauche sont inférieures à 18 %, ce qui était le cas jusqu'en 1974, mais non depuis la crise).

On notera ensuite que les tensions peuvent se modérer plus ou moins spontanément par un élargissement des ressources en main-d'œuvre ou en équipements disponibles. Pour les premières, on a déjà signalé le rôle de la flexion des taux d'activité en fonction du chômage conjoncturel. Quant aux secondes, elles varient à court terme comme la durée d'utilisation des équipements, et peuvent donc être accrues par l'extension du travail posté. Il ressort ainsi de l'examen des modèles macro-économiques que, notamment en période de basse conjoncture, les conditions sont réunies pour que, en dépit de certaines pertes en ligne, le partage physique du travail s'effectue convenablement.



Il n'en reste pas moins que la réalisation d'un équilibre économique satisfaisant n'est nullement garantie. Certes, les tensions évoquées ci-dessus n'ont pas que des aspects négatifs. L'augmentation des salaires et la réduction des capacités de production peuvent en effet entraîner un accroissement de la demande globale et induire des investissements. En retour, ceux-ci contribueront à moyen terme au rétablissement du taux d'utilisation des équipements, à la limitation des tensions inflationnistes et à l'amélioration de la balance commerciale. En outre, ils permettront des gains de productivité favorables à la compétitivité de l'économie nationale. Mais le déroulement de ce scénario est subordonné à un comportement adéquat des entreprises en matière d'accumulation du capital. Or les études économétriques s'étant révélées impuissantes à opérer une discrimination entre les divers facteurs explicatifs, il ne faut pas s'étonner de ce que les différents modèles proposent toutes sortes de spécifications qui conduisent à des résultats très contrastés, et donc à des jugements opposés quant à l'opportunité économique d'une politique de baisse accélérée de la durée du travail. C'est ainsi que, pour un même jeu de données initiales, METRIC et DMS ont spontanément (c'est-à-dire dans les formes ayant fait l'objet de publications, avec des équations estimées sur les séries déjà anciennes de la base 1962 de la Comptabilité nationale) prévu des effets à moyen terme sur la production de sens contraires (l'écart des taux de croissance atteignant 1 % par an pour une baisse initiale de 1 heure de la durée hebdomadaire), l'accroissement des effectifs employés allant de 1 à 10. Et, même à l'issue d'une confrontation fondée sur une analyse minutieuse [14], des différences considérables subsistent entre les variantes économiquement vraisemblables.

Dans ce contexte, on notera l'importance particulière que revêt l'hypothèse concernant la compensation salariale. Si l'incidence positive d'une hausse des salaires sur la consommation ne fait guère de doute, le sort final de cet effet expansionniste dépendra des réactions des entreprises. On peut penser qu'une distribution de pouvoir d'achat supplémentaire sera le point de départ d'un enchaînement favorable, l'accroissement de la consommation se répercutant sur l'investissement. Mais si, constatant une dégradation de leurs résultats d'exploitation, les entrepreneurs s'efforcent de compenser la détérioration de leurs profits par des hausses de prix tout en freinant la réalisation de leurs projets d'investissement, l'augmentation initiale de la demande des ménages sera très rapidement contrecarrée par la chute des exportations et des investissements, de telle sorte que l'économie s'engagera dans un processus dépressif, justifiant *a posteriori* les anticipations défavorables. A cet égard DMS, faisant suite à FIFI (1), donne de meilleurs résultats dans l'éventualité d'un maintien du salaire horaire (et donc d'une diminution du gain hebdomadaire), alors que METRIC aboutit à une conclusion rigoureusement opposée. On se trouve ainsi confronté à un curieux paradoxe, puisque la plus grande incertitude règne au sujet des conséquences d'une hypothèse elle-même parfaitement abstraite, dont on a vu qu'elle ne pouvait être vérifiée par l'observation directe.

* * *

A ce stade de la discussion, le thème du partage du travail a été quelque peu perdu de vue, au profit d'un débat beaucoup plus général sur les conditions de la croissance et les effets de la politique économique. On a perçu les limites des modèles macro-économiques, irremplaçables instruments de réflexion pour articuler un enchaînement de phénomènes interdépendants, mais dont les hésitations ne font que refléter la diversité des théories qui les sous-tendent, et se retrouvent dans les controverses politiques actuelles. Peut-on, conformément à la formule du chancelier Schmidt « les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les investissements de demain créent les emplois d'après-demain », faire confiance à la reconstitution de la situation financière des entreprises pour remettre l'économie française sur la voie d'une croissance saine? Faut-il au contraire mener une politique active de relance de l'investissement productif pour vaincre les réticences des industriels face à une conjoncture maussade? Ou ne convient-il pas de recourir à la méthode keynésienne traditionnelle, en « réamorçant la pompe » par l'augmentation de la consommation populaire et des dépenses publiques?

La prévision des conséquences d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail apparaît donc bien hasardeuse tant il est vrai que, comme l'a montré le rôle joué par le malthusianisme patronal (2) lors de l'échec de l'expérience de

(1) Cf. [19], p. 26.

(2) Cf. [17], p. 302.

1936, les comportements des agents économiques, contrairement aux objets du monde physique, ne se laissent pas aisément enfermer dans les régularités empiriques tirées de l'observation du passé.

BIBLIOGRAPHIE

- [1] ADRET, *Travailler deux heures par jour*, Éditions du Seuil, Paris, 1977.
- [2] ASSELAIN (J. C.), Une erreur de politique économique : la loi des quarante heures de 1936, *Revue économique*, n° 4, 1974.
- [3] BERTRAND (H.), Quelques réflexions sur l'évolution économique en France et à l'étranger de 1950 à 1974, *Statistiques et études financières*, série orange, n° 25, 1976.
- [4] BRULIN (M.), La réduction de la durée du travail et la croissance de l'industrie allemande (1954-1967), *Économies et Sociétés*, n° 12, décembre 1969.
- [5] CHARPIN (J. M.) et MAIRESSE (J.), Réduction de la durée du travail et chômage : éléments de réflexion en forme de modèle, *Revue économique*, n° 1, 1978.
- [6] Commissariat Général du Plan, *Préparation du VI^e Plan*, Rapport de la Commission de l'Emploi, La Documentation française, Paris, 1971.
- [7] DURIEUX (B.), La baisse de la durée du travail, *Économie et Statistique*, n° 15, septembre 1970.
- [8] DURIEUX (B.), Propos sur la politique de l'emploi, *Revue économique*, n° 1, 1978.
- [9] EYMARD-DUVERNAY (F.), Les quarante heures : 1936 ou ... 1980? *Économie et Statistique*, n° 90, juin 1977.
- [10] FOURASTIE (J.), *Les 40 000 heures*, Laffont-Gonthier, Collection inventaire de l'avenir, Paris, 1965.
- [11] MALINVAUD (E.), Nouveaux développements de la théorie macro-économique du chômage, *Revue économique*, n° 1, 1978.
- [12] MARX (K.), *Le capital, critique de l'économie politique*, Livre I : Le développement de la production capitaliste, Traduction de Joseph Roy, entièrement révisé par l'auteur, Éditions sociales, Paris, 1948-1950.
- [13] MOURIAUX (M. F.), *Bâtiment et transports routiers. Problèmes liés à la réduction du temps de travail*, Cahiers du Centre d'Étude de l'Emploi, n° 12, P.U.F., Paris, 1977.
- [14] OUDIZ (G.), RAOUL (E.) et STERDYNIAK (H.), Réduire la durée du travail, quelles conséquences?, *Économie et Statistique*, n° 111, mai 1979.
- [15] PEPIN (M.) et TONNEAU (B.), Étude des conséquences des mesures de réduction de la durée du travail, Centre de gestion scientifique de l'École nationale supérieure des Mines de Paris, décembre 1977.
- [16] SAUTTER (C.), Investissement et emploi dans une hypothèse de croissance ralentie, *Économie et Statistique*, n° 93, octobre 1977.
- [17] SAUVY (A.), *Histoire économique de la France entre les deux guerres*, tome II, 1931-1939. Fayard, Paris, 1967.
- [18] SEYS (B.), Les horaires de travail en 1974, *Économie et Statistique*, n° 69, août 1975.
- [19] VIGNON (J.) et VILLA (P.), Emploi et croissance à moyen terme, *Économie et Statistique*, n° 84, décembre 1976.
- [20] WALLISER (B.), et WORMS (G.), La tactique du gendarme, Réflexions sur les interventions contraignantes de l'État, *Revue d'Économie politique*, n° 5, 1977.