



# best

2|2000

**ÉTUDES EUROPÉENNES SUR LE TEMPS**

Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail p. 1 |  
Horaires d'ouverture dans l'UE p. 1 | Changement économique et social p. 2 |  
Législations p. 3 | Systèmes de gestion du personnel p. 9 | Impact des nouveaux  
horaires d'ouverture p. 11 | Conclusions p. 14 | **Le développement du travail  
à temps partiel en Europe: un élément positif ou négatif?** p. 17 | Retour sur  
le marché du travail et préférences en termes de temps de travail p. 25 |  
**on time** p. 29



FONDATION EUROPÉENNE  
*pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*

---



2|2000

# best

## ÉTUDES EUROPÉENNES SUR LE TEMPS

**Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail** p. 1 |  
Horaires d'ouverture dans l'UE p. 1 | Changement économique et social p. 2 |  
Législations p. 3 | Systèmes de gestion du personnel p. 9 | Impact des nouveaux  
horaires d'ouverture p. 11 | Conclusions p. 14 | **Le développement du travail  
à temps partiel en Europe: un élément positif ou négatif?** p. 17 | **Retour sur  
le marché du travail et préférences en termes de temps de travail** p. 25 |  
**on time** p. 29



FONDATION EUROPÉENNE  
*pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

ISSN 1017-4885

## *BEST Études européennes sur le temps*

---

*BEST* est une publication de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organisme indépendant de l'Union européenne qui a été créé pour aider à la formulation des lignes de conduite futures sur les questions sociales et professionnelles. Des informations complémentaires peuvent être obtenues à partir du site Internet de la Fondation: (<http://www.eurofound.ie>).

Coordinateur du comité  
de rédaction:

Dimitrios Politis  
Fondation européenne pour l'amélioration  
des conditions de vie et de travail  
Wyattville Road, Loughlinstown  
Co. Dublin, Irlande  
Tél. (353-1) 204 31 40  
Fax (353-1) 282 64 56/42 09  
E-mail: [dimitrios.politis@eurofound.ie](mailto:dimitrios.politis@eurofound.ie)

*BEST* peut être téléchargé gratuitement à partir du site Internet de la Fondation ([www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)).

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, sous réserve de la mention obligatoire de la source et de la transmission d'un exemplaire à la Fondation.

*Printed in Ireland*

Le papier utilisé pour cette publication est exempt de chlore et provient des forêts naturelles protégées d'Europe du Nord.  
Pour chaque arbre coupé, au moins un arbre nouveau est planté.

## Éditorial

iii

Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail a subi de nombreux changements au cours des quatre dernières années. Les horaires d'ouverture des magasins ont été et demeurent un problème majeur dans certains pays. Le développement de l'économie «24 heures sur 24» au sein de la société a amené à reconsidérer les législations qui régissent l'extension des heures d'ouverture des magasins le soir, la nuit et le dimanche.

À vrai dire, le secteur de la vente au détail offre un bon exemple du développement de la flexibilité du temps de travail en réponse à la demande des clients 24 heures sur 24. Il illustre également le conflit d'intérêts qui peut exister quelquefois entre les salariés, qui risquent d'être obligés de travailler à des heures singulières, et les citoyens — qui sont peut-être aussi des travailleurs — et leur besoin d'horaires d'ouverture étendus et appropriés pour faire leurs achats.

Le présent bulletin propose une information actualisée sur les changements intervenus en matière de temps de travail dans le commerce de détail en Europe, met en lumière les enjeux dans ce domaine et donne des renseignements pratiques sur l'organisation du temps.

Les deux autres articles présentent respectivement les conséquences du développement du travail à temps partiel en Europe, et les perspectives sur le marché de l'emploi et les préférences des personnes pour le moment sans emploi rémunéré.

À la fin de l'année 2000, le conseil d'administration de la Fondation a adopté un nouveau programme quadriennal de roulement pour la période 2001-2004. L'un des éléments clés de ce programme sera le développement d'une nouvelle stratégie de communication. Les services et produits actuels, y compris *BEST*, font aujourd'hui l'objet d'un audit et une nouvelle politique en matière de publications et de journaux sera définie dans le cadre de la future stratégie de communication.

À cet égard, nous souhaitons donc informer les lecteurs de *BEST* que le présent numéro sera le dernier de la série en cours. Les questions sur le temps de travail et l'organisation du temps dans la société restent néanmoins des sujets prioritaires dans le nouveau programme quadriennal et la Fondation reste fidèle à son objectif de tenir ses publics informés des nouvelles tendances dans ce domaine.

## Collaborateurs

L'article principal, «Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail», a été rédigé et édité par **Alexander Wedderburn**, rattaché au département «Business Organisation», School of Management, Heriot-Watt University, à Édimbourg, Écosse, jusqu'à la fin de l'année 2000. Ce rapport se fonde sur quatre études réalisées par:

iv

- **Giovanni Costa**, Istituto di Medicina del Lavoro, Università degli studi di Verona, Italie;
- **Mechtild de Groof**, **Martin Bos** et **Ben Jansen**, Atos Beleidsavies en-onderzoek bv, Amsterdam, Pays-Bas;
- **Peter Knauth**, Institut für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion, Abteilung Arbeitswissenschaft, Universität Karlsruhe, Allemagne;
- **Robert Léonard**, NV Lammeken, Ergolam, Department of Ergonomics, Knokkeheist, Belgique.

Il est possible d'obtenir des exemplaires électroniques de ces études en s'adressant à:

**Dimitrios Politis**

Officier de liaison

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irlande

Tél. (353-1) 204 31 40

Fax (353-1) 282 64 56

E-mail: [dmp@eurofound.ie](mailto:dmp@eurofound.ie)

«Le développement du travail à temps partiel en Europe: un élément positif ou négatif?» a été rédigé par **John M. Evans** et **Douglas C. Lippoldt**, OCDE.

**Mia Latta**, de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, est l'auteur de «Retour sur le marché du travail et préférences en termes de temps de travail».

## Sommaire

Éditorial	iii
Collaborateurs	iv
<b>Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail</b> <i>Alexander Wedderburn</i>	1
<b>Le développement du travail à temps partiel en Europe: un élément positif ou négatif?</b> <i>John M. Evans et Douglas C. Lippoldt</i>	17
<b>Retour sur le marché du travail et préférences en termes de temps de travail</b> <i>Mia Latta</i>	25
on <b>time</b>	29



# Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail

Alexander Wedderburn

## Horaires d'ouverture dans l'UE

### Évolution des modes de vie

Le phénomène de la société fonctionnant 24 heures sur 24 et sept jours sur sept s'est largement développé pendant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. L'une de ses expressions les plus manifestes a été l'extension des horaires d'ouverture des magasins, à la fois du nombre d'heures par jour et du nombre de jours par semaine. Cette tendance, observée dans la plupart des pays de l'Union européenne, a considérablement changé le mode de vie des citoyens.

Avec l'évolution rapide des modes de vie et des schémas de vie professionnelle dans toute l'Europe à la suite du boom économique de l'après-guerre, l'emploi a souvent dû être combiné avec d'autres aspects (garde des enfants, détente). L'activité des courses/achats a dû s'intégrer dans ce contexte avec souplesse. De surcroît, le consommateur s'est de plus en plus émancipé et a exigé un plus haut niveau de prestation de services sur plusieurs fronts. En bref, les consommateurs ont exprimé la nécessité ou le souhait de décider eux-mêmes de faire ce qu'ils voulaient quand ils le voulaient... d'où la pression en faveur d'une modification de la politique restrictive concernant les horaires d'ouverture des commerces, afin de répondre à ces évolutions.

On peut illustrer l'évolution de la situation à l'aide de l'exemple suivant: à Édimbourg en 1945, les magasins étaient normalement ouverts de 9 heures à 17 heures, du lundi au vendredi, et une demi-journée le mercredi et le samedi (la fermeture se faisant à l'heure du déjeuner). Aujourd'hui, en 2000, les principaux magasins sont ouverts toute la journée, du lundi au samedi, et de midi à 18 heures le dimanche. Le jeudi, de nombreux magasins restent ouverts jusqu'à 20 heures. Les supermarchés et hypermarchés sont généralement ouverts de 8 heures à 22 heures, du lundi au samedi, et de 9 heures à 20

heures le dimanche. Certains supermarchés commencent même à rester ouverts toute la nuit, pendant toute la semaine. En d'autres termes, ils ne ferment jamais.

Cette évolution s'explique en premier lieu par la suppression, en 1994, de toutes les restrictions portant sur les horaires d'ouverture des magasins au Royaume-Uni; les propriétaires sont à présent libres de tester la demande du marché à tout moment de la journée ou n'importe quel jour de la semaine (la seule exception concerne la vente d'alcool, interdite avant midi le dimanche). Un rapport récent sur la demande des consommateurs indique que les jeunes sont les plus enclins à fréquenter les magasins en dehors des heures traditionnelles. La tendance à l'extension des horaires d'ouverture pourrait donc se poursuivre, ou bien se stabiliser si elle s'avère simplement liée à la génération des jeunes plutôt qu'à la manifestation d'un changement culturel.

### Systèmes de roulement

À la suite de cette évolution, les travailleurs employés dans le commerce de détail doivent à présent avoir des horaires de travail flexibles à l'instar de leurs homologues dans l'industrie. Étant donné que les mêmes salariés ne peuvent pas couvrir toutes les plages d'ouverture, il est nécessaire de planifier et de coordonner les horaires d'activité des commerces et le temps de travail des employés à l'aide de systèmes de roulement. Comme les syndicats avaient tendance à être plus faiblement représentés dans le commerce de détail, les restrictions imposées par la législation étaient souvent perçues comme la meilleure façon de protéger les salariés de ce secteur en termes de temps de travail. Aujourd'hui, les horaires d'ouverture ne correspondent pas aux horaires de travail: plusieurs roulements du personnel permettent d'étendre les horaires d'ouverture des magasins. Les textes de loi sur les limitations du temps de

travail, tels que la directive de l'UE sur le temps de travail, constituent le principal moyen de protection contre des horaires de travail excessifs. Les horaires de travail flexibles et l'augmentation du travail à temps partiel ont dissocié le rapport entre les horaires de travail et les horaires d'ouverture. Le fonctionnement des systèmes de roulement dans le commerce de détail est facilité par la forte proportion du personnel féminin, par le recours au personnel à temps partiel et, dans certains cas, par l'emploi de salariés temporaires et intérimaires. Les étudiants universitaires et les adultes en formation peuvent constituer une source de main-d'œuvre flexible, intelligente et intéressante pour satisfaire les besoins découlant des nouveaux horaires flexibles.

### Géants de la vente au détail

L'un des principaux facteurs à l'origine de ces changements dans le commerce de détail est dû au fait que les propriétaires ont été obligés d'étaler les coûts d'immobilisation des bâtiments, des terrains et du matériel sur une période aussi longue que possible. Cette pratique, très courante dans l'industrie, a mis plus de temps à se répandre dans le commerce de détail, où elle a, en revanche, été exacerbée sous l'influence des éléments suivants: l'augmentation constante des personnes possédant un véhicule, l'apparition de centres commerciaux gigantesques à la périphérie de la ville et les coûts importants engagés pour leur construction, ainsi que l'augmentation de la valeur des biens dans le centre ville et les loyers élevés exigés pour ces biens.

Parallèlement, le nombre des petits commerces de quartier a constamment diminué au Royaume-Uni et dans de nombreux autres pays, parce que leurs propriétaires peuvent difficilement étendre les horaires d'ouverture dans la mesure où ces commerces fonctionnent à l'aide de membres de la famille et d'un petit nombre d'employés. La fermeture des petits commerces est aussi largement liée à leur incapacité à rester concurrentiels face aux prix pratiqués par les grands commerces à rayons multiples. Leur réaction a souvent consisté à appliquer des horaires d'ouverture plus flexibles (exemple des magasins gérés par des Asiatiques au Royaume-Uni). La diminution des petits commerces affecte l'ensemble du schéma de vie culturelle: pour citer un exemple, les personnes âgées ou les personnes qui n'ont pas de voiture ont plus de difficultés à

faire leurs courses. Un cercle vicieux est ainsi créé, et cette tendance va probablement se poursuivre et même s'accélérer à l'avenir.

## Changement économique et social

### Mondialisation et expansion

La tendance à la mondialisation et à la compétitivité grandissante dans le commerce de détail a eu d'importantes répercussions au niveau des moyennes et grandes villes européennes. L'approvisionnement se fait de plus en plus à l'échelle du marché mondial. Les grands magasins proposent des fleurs et des fruits non seulement lorsque ceux-ci sont de saison ou disponibles sur les marchés voisins, mais également hors saison, lorsqu'ils doivent être importés de l'autre côté de la planète.

Les chaînes de supermarchés ont eu tendance à se développer, généralement au détriment des petits commerces de quartier et au profit des automobilistes. Des contrôles de planification ont mis un frein à cette tendance, qui n'a pas affecté tous les pays dans les mêmes proportions. Une fois qu'une grosse société de vente au détail a mis en place ses systèmes d'achat et de livraison dans un pays, elle peut être tentée de les étendre à des pays voisins.

De Groof, Bos et Jansen ont observé, aux Pays-Bas, une transition constante des petits commerces de détail vers des commerces intégrés et de plus grande taille (De Groof *et al.*, 1997). Cette évolution s'est manifestée de différentes façons: augmentation de l'échelle des opérations à travers la croissance commerciale et des services et points de vente intégrés, développement d'une image de marketing par la création d'une formule qui a du succès et par la vente de franchises, et construction de structures (physiques) de plus grande taille. Les auteurs affirment que le «secteur [de la vente au détail] se professionnalise de plus en plus et [que] la concurrence s'intensifie». Leur analyse semble indiquer que ce secteur a connu une croissance moindre, en termes de volume des dépenses, que le secteur des produits et services dans l'ensemble, et que les coûts ont fait l'objet d'une pression grandissante. Les gens ne veulent pas sans cesse manger plus: la taille du gâteau est limitée. Les petits magasins ont répondu aux mêmes pressions en adhérant de plus en plus à diverses formes d'associations

commerciales: chaînes, franchises et concessions. En conséquence, la part de marché des petites et moyennes entreprises indépendantes est passée de 24 % en 1990 à moins de 16 % en 1996 et cette tendance devrait se poursuivre (Hoofbedrijfschap Detailhandel, 1996a).

### Nouvelle technologie

Dans la plupart des pays, il existe de grands supermarchés qui proposent aux clients de passer leurs commandes en alimentation via Internet, avec des frais de livraison généralement peu élevés. Le système permet de mémoriser le panier d'achats standard du client pour la semaine suivante (ce système est évidemment moins tentant pour des articles tels que les fruits et légumes frais, pour lesquels le client peut vouloir contrôler la qualité). En outre, De Groof, Bos et Jansen soulignent «qu'il est possible de commander et de recevoir un article d'un autre pays dans un délai de vingt-quatre heures. Les experts dans ce domaine prévoient que cette évolution devrait entraîner, dans un proche avenir, la perte de milliers d'emplois dans le commerce de détail» (De Groof *et al.*, 1997).

Le règlement par cartes à puce et l'usage croissant de cartes de fidélité faisant bénéficier les clients de certaines remises permettent d'analyser en détail les habitudes et les profils des clients en termes d'achats. Le système de code à barres et la lecture de ce code lors du passage aux caisses permettent d'améliorer considérablement les systèmes de contrôle du matériel, l'échange de données informatisé (EDI — Electronic Data Interchange) déclenchant automatiquement l'émission d'une nouvelle commande répercutée au niveau de la planification centrale. La logistique peut être ainsi plus efficace, et les livraisons «juste à temps» font partie de la routine. Tout cela a eu des conséquences évidentes au niveau de l'approvisionnement et des livraisons.

La nouvelle technologie a contribué à augmenter la demande des clients en faveur d'un allongement de l'accessibilité aux commerces, mais elle pourrait également réduire la nécessité d'une ouverture 24 heures sur 24. Depuis de nombreuses années, on peut prélever de l'argent à des DAB (distributeurs automatiques de billets) à toute heure, tandis que les opérations bancaires via le téléphone et d'autres services

téléphoniques se sont largement répandues. Les horaires d'ouverture qui étaient pratiqués jusqu'à une époque récente seraient considérés aujourd'hui comme très restrictifs pour les personnes qui se consacrent avant tout à leur carrière.

### Développement des politiques

Les questions liées à ce processus d'évolution doivent être gérées par les autorités gouvernementales nationales et locales: elles doivent procéder à des adaptations de la législation pour tenir compte des évolutions. Certains domaines — par exemple les limites légales concernant les horaires d'ouverture des commerces, ou les politiques de planification autorisant ou interdisant la construction d'hypermarchés périphériques (ou adoptant une solution de compromis en la matière) — sont du ressort des autorités gouvernementales. D'autres aspects du processus d'évolution, tels que les tendances internationales en matière d'achat et la logistique ou le développement des services commerciaux via Internet, qui ne dépendent pas des gouvernements, doivent être pris en compte dans les politiques de développement. Le chapitre suivant traite de l'évolution des législations et examine la situation dans cinq des États membres de l'UE.

### Législations

Dans la plupart des pays de l'UE, les horaires d'ouverture des commerces sont régis par des lois prévues pour satisfaire les objectifs suivants:

- créer un terrain d'égalité pour une concurrence loyale;
- protéger les employés;
- conserver des valeurs culturelles (par exemple, la tradition des rencontres sportives du samedi; ou le dimanche, jour de repos, pour les activités religieuses ou autres);
- constituer une attraction pour les touristes.

Les horaires sont également régis par des conventions collectives.

Dans de nombreux pays, ces lois ont changé au cours des dernières années. Nous allons examiner la situation actuelle en considérant les horaires d'ouverture dans cinq États membres de l'UE: Belgique, Allemagne, Italie, Pays-Bas et Royaume-Uni.

## Belgique

Soumis à l'obligation de respecter le repos dominical, les employeurs ne peuvent contraindre les salariés à travailler le dimanche contre leur gré, ni leur recommander de travailler ce jour-là, et le refus de travailler un dimanche ne peut constituer un motif grave de licenciement d'un employé (en vertu de la législation, le dimanche fait référence dans ce pays au jour astronomique intégral de 24 heures — article 11 de la loi du 16 mars 1971). De surcroît, un employeur ne peut même pas autoriser ses employés à effectuer leur activité le dimanche à leur propre initiative. Les employeurs doivent prendre toutes les mesures nécessaires afin que les salariés n'aient pas accès aux locaux de l'entreprise pour y effectuer leur activité habituelle, et que le repos dominical soit respecté.

### *Exemptions de la loi*

Les dispositions concernant l'interdiction de travailler le dimanche étant obligatoires, les parties — employeurs et salariés — ne peuvent y déroger même par accord mutuel. Certaines exemptions sont accordées néanmoins. Les personnes employées dans une entreprise familiale ne sont pas soumises à l'obligation du repos dominical. Cela concerne les entreprises dont les employés habituels sont uniquement des parents, des conjoints ou de jeunes gens rattachés au ménage.

Dans son étude sur le temps de travail en Belgique, Léonard présente en détail un ensemble d'exemptions à la loi belge qui ne nécessitent pas d'autorisation préalable: les tâches ménagères; les points de vente ouverts de 8 heures à midi; les commerces dans les stations et centres touristiques pendant les mois d'été; la période de Noël; et les magasins dont les horaires d'ouverture et de fermeture sont fixés par des commissions mixtes spécifiques. Il décrit également les arrangements complexes relatifs au repos compensatoire (Léonard, 1997).

## Allemagne

Le contrôle des horaires de fermeture des commerces a une longue tradition en Allemagne. Des dispositions à ce sujet étaient stipulées dans la loi sur la protection des travailleurs (*Arbeiterschutzgesetz*) dès 1891. Après la Seconde Guerre mondiale, le Parlement avait adopté une loi régissant les horaires des commerces

(*Ladenschlußgesetz, LSchIG*): les horaires d'ouverture ainsi fixés sont restés inchangés jusqu'à novembre 1996. Cette loi était de plus en plus critiquée car elle était considérée comme un instrument dépassé, faisant obstacle à la concurrence. De nombreux magasins, notamment dans les grandes villes, y contrevenaient, en laissant par exemple entrer des clients une minute avant l'heure de la fermeture. En outre, à la suite de l'introduction de nombreuses dispositions spéciales, cette loi était devenue plutôt confuse.

### *Principales dispositions de la loi*

Après de longues discussions politiques, une nouvelle loi est finalement entrée en vigueur en Allemagne le 1<sup>er</sup> novembre 1996 — en remplacement de la loi susmentionnée appliquée pendant une quarantaine d'années — et a étendu les horaires d'ouverture des commerces le soir et le samedi. Les magasins peuvent désormais ouvrir de 6 heures à 20 heures, du lundi au vendredi, et jusqu'à 16 heures le samedi. Mais le dimanche et les jours de fête légale, ils doivent rester fermés comme avant. La même loi autorise les boulangeries à ouvrir le matin à 5 heures 30 et à vendre leurs produits pendant trois heures le dimanche et les jours de fête légale. Elle prévoit certaines exceptions, notamment pour les pharmacies, les points de vente de presse, les postes d'essence, les magasins situés dans les gares, gares maritimes et aéroports. Knauth et Hornberger décrivent en détail dans leur étude les changements opérés dans le secteur de la vente au détail en Allemagne (Knauth & Hornberger, 1997).

Il convient de noter que les horaires d'ouverture stipulés par la loi font référence à l'amplitude *maximale* possible: chaque commerce peut décider des horaires d'ouverture nécessaires. À vrai dire, les possibilités offertes par la nouvelle loi ne sont pas exploitées par toutes les entreprises; en moyenne, elles n'ont étendu leurs horaires que dans une faible mesure, par rapport à la plage maximale autorisée. L'Institut de recherche commerciale de l'université de Cologne a effectué une enquête auprès d'un échantillon de 730 magasins de détail spécialisés. L'enquête révèle que les horaires d'ouverture hebdomadaires moyens actuels ont augmenté de seulement 2 heures et 26 minutes, alors que la nouvelle loi autorise une augmentation de 12 heures et

30 minutes. Mais ces moyennes enregistrées ne reflètent pas la situation plus complexe qui existe réellement, avec des différences en fonction de la taille de l'entreprise, de sa localisation et du domaine spécifique de vente au détail.

#### *Étude HDE*

En 1997, le HDE (Hauptverband des Deutschen Einzelhandels), principale association des commerçants allemands, a effectué une étude comprenant un questionnaire adressé à 2 500 magasins de vente au détail. L'analyse de ces données a montré que l'intérêt à exploiter les possibilités de la nouvelle loi augmente en fonction de la taille de l'entreprise. 73 % des entreprises de plus de 100 employés ont dit avoir l'intention de conserver les nouveaux horaires d'ouverture, contre seulement 25 % des entreprises ayant moins de 15 employés.

En ce qui concerne la localisation, les commerces établis dans les zones industrielles et les centres commerciaux des grosses villes sont bien plus motivés pour appliquer les nouveaux horaires que les petits commerces des petites villes; en ce qui concerne les domaines de la vente au détail, si bon nombre de grands magasins, magasins en libre-service, pharmacies, parfumeries, magasins de textile/prêt-à-porter/chaussures, magasins de meubles et magasins de bricolage ont modifié leurs horaires d'ouverture, en revanche les magasins d'alimentation n'ont guère réagi à la nouvelle loi.

L'étude HDE classe les différents horaires d'ouverture selon les modèles suivants:

1. Le modèle optimiste: le magasin est ouvert du lundi au vendredi jusqu'à 20 heures et le samedi jusqu'à 16 heures. Ce modèle a été choisi par 32 % des commerces.
2. Le modèle prudent: le magasin ferme entre 18 heures 30 et 19 heures 30, du lundi au vendredi, et entre 14 heures et 15 heures le samedi. Ce modèle est appliqué par 22 % des magasins.
3. Le modèle du compromis: du lundi au mercredi, l'horaire de fermeture reste inchangé, c'est-à-dire à 18 heures 30. Le jeudi et le vendredi, le magasin ferme entre 18 heures 30 et 20 heures, et le samedi à 16 heures. Ce modèle a été adopté par 10 % des commerçants.

4. Enfin, les 36 % de commerces restants ont des modèles plus complexes avec des horaires d'ouverture prolongés.

#### **Italie**

Pendant ces dix dernières années, l'ouverture des magasins le dimanche a fait l'objet d'un important débat en Italie. La question peut être vue sous différents angles: éthique («est-ce bien?»), économique («est-ce rentable?») et juridique («est-ce légal?»), et implique non seulement les employeurs et les employés, mais aussi les économistes, les hommes politiques, les juristes, les sociologues, les philosophes et les représentants de l'Église, aux avis divergents (Costa, 1997). D'une part, il y a les partisans d'une totale «libéralisation» de la société, convaincus que l'interdiction des activités commerciales le dimanche va à l'encontre des besoins des citoyens/consommateurs et des droits et intérêts des entrepreneurs, ainsi que des besoins du marché. D'autre part, il y a ceux qui pensent que le dimanche devrait être l'emblème d'une société plus humaine, non exclusivement basée sur des valeurs matérielles — un jour consacré à la famille, aux activités culturelles, sociales et religieuses.

#### *Responsabilité des régions*

La loi nationale n° 558 de 1971 sur «la discipline des horaires de travail des magasins et les pratiques dans le secteur de la vente au détail» délègue aux régions la responsabilité de définir les horaires d'ouverture et de fermeture, en tenant compte des «besoins des clients et du temps de loisir des travailleurs». Cette loi stipule néanmoins l'obligation de fermer les commerces le dimanche et les jours fériés, avec quelques exceptions pour la période de Noël, les festivités locales et les stations touristiques. Chaque région a successivement adopté des lois spécifiques élargissant ou limitant les périodes d'ouverture ou accordant des dérogations selon les circonstances locales particulières, mais laissant généralement à la plupart des villes la responsabilité de régir les horaires des commerces. À l'occasion d'un référendum national en 1995, la majorité des votants ont voté contre une déréglementation sans discernement des horaires des commerces, et une décision de la Cour de justice des CE du 12 novembre 1996 a confirmé que la loi italienne n'est pas en contradiction avec la directive 93/104/CE de la

Commission. Elle a rejeté l'argument de certains centres commerciaux italiens selon lequel la loi italienne limite le commerce international et constitue de ce fait une violation des principes du «marché unique».

Dans la pratique, la situation actuelle soulève beaucoup de controverses. D'une part, de nombreux points de vente, essentiellement des supermarchés ou de gros centres commerciaux (qui comprennent à la fois des petits et des grands magasins), ont commencé à ouvrir le dimanche, en commençant par les dimanches avant Noël et les autres jours de fête locale au cours de l'année, ou à l'occasion d'événements spéciaux (foires, manifestations sportives, célébrations spéciales, etc.). D'autre part, la plupart des petits magasins ont décidé de rester fermés le dimanche, à l'exception (et cela pas dans tous les cas) des deux ou trois dimanches avant Noël.

L'Église catholique s'est toujours officiellement déclarée opposée à l'ouverture des commerces le dimanche, pour des motifs religieux, aussi bien à travers la position officielle de certains de ses hauts représentants au niveau national (par exemple lors de la Conférence des évêques italiens) qu'à travers les sermons des prêtres à la messe du dimanche au niveau local.

### **Conflits à propos de l'ouverture du dimanche**

Dans de nombreuses villes italiennes, il existe aussi une situation de conflit entre l'administration publique, qui encourage généralement l'ouverture du dimanche pour la promotion du tourisme, et plusieurs organisations de commerçants. Ces dernières y sont hostiles parce que les coûts occasionnés par cette extension ne sont pas suffisamment compensés par les revenus qui en découlent, et que les entreprises familiales peuvent difficilement augmenter leur temps de travail ou embaucher d'autres employés. Ces organisations s'accordent à dire avec les syndicats qu'une éventuelle ouverture des magasins le dimanche devrait être envisagée dans un contexte plus large, englobant d'autres prestations de services (postes, banques, transports); en dehors d'un tel contexte, l'ouverture des commerces le dimanche ne serait pas bénéfique et ne profiterait qu'aux plus grandes structures, avec les effets négatifs que cela implique pour les petits commerces. En

revanche, ces organisations se déclarent plus disposées à envisager une extension des heures d'ouverture le soir en semaine.

### *Campagne d'objection de Nico*

L'année dernière, quelques grands supermarchés ont commencé à limiter le nombre de dimanches ouverts, et certains ont même lancé une campagne contre l'ouverture du dimanche. En particulier, la direction de Nico, une entreprise de renommée internationale spécialisée dans la vente de vêtements et de chaussures, avec 700 employés et 22 points de vente (en Autriche, Hongrie, Italie, Pologne et dans la République tchèque), a mené une campagne très agressive, avec le soutien de ses employés, au cours de l'automne 1996, pour la fermeture des commerces le dimanche (Gruppo Nico, 1997). Basée sur des arguments d'ordre éthique, social et économique, ciblant à la fois les agents commerciaux et les clients, cette campagne s'est faite au moyen de prospectus et de dépliants, de publicités dans des journaux locaux et nationaux, et sur la radio ou à la télévision. Les principaux arguments en faveur de la fermeture des centres commerciaux le dimanche étaient les suivants:

«Le dimanche a toujours été le jour de repos de la semaine, à consacrer à nous-mêmes, à nos loisirs et avant tout à la famille.»

«L'ouverture des magasins le dimanche exige des efforts économiques et professionnels qui ne sont pas justifiés par les profits (le dimanche, les clients ont tendance à regarder plutôt qu'à acheter).»

«L'ouverture du dimanche compromet les relations de confiance avec les clients, dans la mesure où, compte tenu de l'augmentation des coûts de gestion, les prix doivent être majorés (consommation moindre) ou les effectifs réduits (qualité de service moindre).»

«En dépit des affirmations de certains, il n'est pas vrai que dans les autres pays européens les lois régissant l'ouverture des commerces le dimanche sont moins rigides. Au contraire, en Allemagne et en Autriche, les commerces ne sont pas ouverts le dimanche, et ne sont autorisés à ouvrir jusqu'au soir qu'un seul samedi par mois, le "samedi court" étant applicable le restant du mois.»

Deux slogans ont été mis en avant lors de la campagne, le premier («N'achetez pas le dimanche des autres») à l'intention des clients et le second («Ne vendez pas notre dimanche») à l'intention des agents commerciaux. Pour reprendre l'explication d'un dépliant: «Ces deux messages indiquent clairement que l'ouverture du dimanche est une forme d'esclavage pour les travailleurs, qui force les clients à adopter une mauvaise habitude, sans en être responsables.»

L'entreprise a également encouragé les agents commerciaux et les clients à participer activement à la campagne en sollicitant leurs avis et leurs suggestions et en mettant à leur disposition un numéro d'appel gratuit, un numéro de télécopieur et un site *web*. En trois mois (octobre à décembre 1996), elle a reçu 7 000 réponses: 4 496 appels téléphoniques, 2 329 messages télécopiés et 128 courriers électroniques. 92,5 % des personnes qui se sont exprimées étaient favorables à la campagne, 5,5 % contre et 1,9 % sans avis. Cette action a reçu le soutien d'employeurs et d'employés individuels du secteur de la vente au détail, de travailleurs d'autres secteurs, d'associations de commerce, de citoyens privés, d'associations culturelles [telles l'Association pour la défense du dimanche et l'association Trees for Life («Des arbres pour la vie»)]. Au sein même de Nico, la direction a enregistré une diminution de l'absentéisme et une plus grande motivation des employés après la fermeture du dimanche.

### Pays-Bas

Avant l'adoption de la loi actuelle sur les horaires des magasins, la loi sur les horaires de fermeture des magasins de 1976 était en vigueur. Elle stipulait que les magasins devaient être fermés à partir de 18 heures les jours de la semaine et à partir de 17 heures le samedi. Les magasins étaient fermés en principe le dimanche, à l'exception de six dimanches de l'année où ils étaient autorisés à ouvrir. La durée totale d'ouverture des commerces était fixée à 52 heures au maximum par semaine. Ainsi, les magasins qui proposaient une ouverture en nocturne un soir de la semaine étaient obligés de fermer au moins une demi-journée par semaine. La seule possibilité pour les clients qui faisaient leurs achats en dehors des horaires standard était d'aller dans les petites boutiques, ouvertes en nocturne, exemptes des obligations de la loi, mais

que l'on ne trouvait généralement que dans des zones urbaines, et non dans les petites villes.

### *Une société en mutation*

À partir de la seconde moitié des années 70, la société néerlandaise a connu une rapide évolution due à un certain nombre de facteurs: le développement de l'économie 24 heures sur 24, la mondialisation, la compétitivité croissante, le vieillissement de la population, une société multiculturelle, le changement du schéma de la population active, une féminisation accrue de la main-d'œuvre et le nombre de plus en plus important de ménages d'une personne. Par exemple, entre 1988 et 1998, le taux de participation des femmes est passé de 36 % de la population active à 49 % (Centraal Bureau voor de Statistiek, 1995). Pendant cette période, le nombre de travailleurs à temps partiel est également passé de 24 % à 30 %.

À partir de 1976, la question de l'extension des horaires dans le commerce de détail est souvent revenue dans les débats. En 1992, le gouvernement a décidé que ces horaires pourraient être étendus d'une demi-heure par jour, portant le seuil maximal à 55 heures par semaine (van der Linde, 1996). Il a ainsi donné la possibilité aux magasins de rester ouverts jusqu'à 18 heures 30 les jours de la semaine; mais il a fallu attendre 1994 pour qu'un certain nombre de points de vente, essentiellement des supermarchés, commencent à disposer de ce droit. Dans leur étude sur le commerce de détail aux Pays-Bas, De Groof, Bos et Jansen font un excellent compte rendu de l'évolution de la nouvelle loi sur les horaires des magasins (De Groof et al., 1997).

### *La nouvelle loi sur les horaires des magasins*

La nouvelle loi sur les horaires des magasins est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1996, incluant les dispositions suivantes:

- les magasins doivent être fermés la nuit de 22 heures jusqu'à 6 heures;
- le dimanche et les jours fériés, les magasins devraient en principe être fermés;
- aucune limite concernant le nombre maximal d'heures d'ouverture des magasins n'est plus applicable désormais;
- les exemptions et dispenses sont accordées par le conseil municipal;

- le conseil municipal peut accorder une exemption pour l'ouverture en nocturne et le dimanche;
- le conseil municipal peut accorder une exemption pour l'ouverture des magasins en période de fêtes;
- le conseil municipal peut accorder une exemption pour l'ouverture du dimanche en raison du tourisme, à condition que ce tourisme ne soit pas uniquement axé sur les activités de vente autorisées par l'exemption.

À propos de la nouvelle loi, il convient de préciser qu'elle concerne les horaires obligatoires des magasins. Les commerçants sont libres d'ouvrir aux heures qui leur conviennent. De plus, la loi a considérablement élargi le rôle des autorités locales. Les municipalités sont responsables d'accorder des exemptions tandis que le gouvernement central se réserve le domaine de l'ordre public et de la sécurité.

#### *Points de vue du gouvernement, des employeurs et des syndicats*

L'approche et les décisions du gouvernement concernant la nouvelle loi sur les horaires des magasins ont été principalement influencées par l'évolution des schémas de vie privée et de vie professionnelle auxquels il fallait s'adapter. De plus, le cabinet ministériel était d'avis que la nouvelle loi aurait un effet positif sur l'emploi, et notamment que des emplois (à temps partiel) deviendraient accessibles à des personnes sans position établie sur le marché du travail, telles que les femmes et les minorités ethniques. Par ailleurs, les nouveaux horaires fourniraient des occasions de création d'entreprises (Emancipatieraad, 1995). La loi sur les horaires des magasins a donc été élaborée, dans une large mesure, sur les mêmes bases que la loi sur le temps de travail. Avec cette loi, le gouvernement a également cherché à s'adapter au nouvel environnement socio-économique et culturel qui, selon le cabinet ministériel, exigeait «des relations de travail et des horaires d'activité plus flexibles» (Tjeenk Willink, 1996).

Concernant le nombre d'heures d'ouverture supplémentaires utilisées par les commerçants, le Bureau central de planification s'attendait à une augmentation moyenne de cinq heures par semaine au départ, surtout dans les grosses entreprises. Parmi les petites et moyennes

entreprises, celles favorables à l'extension des horaires d'ouverture étaient apparemment peu nombreuses au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

Pour les principaux employeurs dans le commerce de détail, un objectif important de la nouvelle loi sur les horaires des magasins était l'augmentation escomptée du chiffre d'affaires à la fois à court et à long terme. Les grosses entreprises comme Ahold (Albert Heijn) et Vendex, en particulier, se sont concentrées sur la part de marché qu'elles souhaitaient détenir dans cinq à dix ans. Elles étaient profondément convaincues que là où de nouveaux horaires d'ouverture étaient instaurés, de nouvelles organisations devaient suivre, faute de quoi les entreprises perdraient d'abord progressivement leur part de marché, et perdraient sans doute complètement la bataille à long terme (Baltesen, 1997). Autre problème important pour les employeurs, les coûts de la main-d'œuvre devaient rester aussi bas que possible. Il était donc important de supprimer les réglementations sur le temps de travail impliquant l'obligation de payer un taux supérieur pour les heures supplémentaires. Si le travail du soir et du week-end devenait une pratique courante dans le commerce de détail, on espérait pouvoir se dispenser de payer des coûts supplémentaires pour ces heures.

Les syndicats n'étaient dans l'ensemble pas favorables à l'extension des horaires d'ouverture des magasins. Ils s'attendaient essentiellement à des conséquences négatives pour les employés, surtout ceux des petites et moyennes entreprises. Ils pressentaient que les coûts occasionnés par l'élargissement des horaires auraient tendance à dépasser les recettes, mais aussi qu'une part importante du chiffre d'affaires risquait de partir ailleurs si ces entreprises ne s'adaptaient pas aux changements. De surcroît, les indépendants risquaient de perdre une forme importante de protection (telle que prévue par la loi sur le temps de travail) contre le travail excessif et les horaires difficiles, avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Les syndicats réalisaient que si ce groupe était contraint de participer aux nouveaux développements, les commerçants risquaient d'être obligés de faire eux-mêmes de nombreuses heures de travail pour éviter une hausse des coûts.

La nouvelle loi a contraint un grand nombre d'employés à travailler à des heures peu

commodes. Selon les syndicats, c'est l'un des principaux problèmes à déplorer. Il convient de noter qu'en général cette catégorie de travailleurs a une position plutôt faible en termes de négociations; il s'agit souvent de jeunes ayant un faible niveau de formation, qui hésitent à défendre leurs intérêts. Pour les syndicats, il est important que le personnel employé le soir et le week-end soit affecté à ces horaires uniquement sur la base du volontariat, et qu'il conserve des indemnités spéciales à titre de compensation pour le désagrément de ces horaires.

Les syndicats ont réalisé que la nouvelle loi sur les horaires des magasins et l'extension des horaires d'ouverture sont irréversibles. Ils ne les ont pas accueillies comme l'expression d'une sage décision, mais comme un choix gouvernemental dont ils devraient s'accommoder. Ils ont donc décidé de se concentrer sur la façon dont la loi serait mise en pratique, et ont fait de la défense des intérêts des salariés leur principale priorité: veiller à ce que l'affectation des heures supplémentaires se fasse le plus efficacement possible et que les indemnités des heures supplémentaires soient maintenues à tout prix.

### Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, toutes les restrictions légales relatives aux jours et aux horaires d'ouverture des magasins ont été supprimées en 1994, après un long débat au cours duquel certaines grosses chaînes de magasins ont délibérément enfreint la loi en ouvrant le dimanche, sans faire l'objet, à notre connaissance, d'aucune action en justice. Les petites restrictions toujours en vigueur concernant la vente de l'alcool et l'emploi des jeunes de moins de 18 ans sont régies par d'autres lois. Cette situation n'a pas débouché sur l'ouverture constante et généralisée de tous les magasins, mais a permis d'expérimenter et de moduler différentes formules dans des conditions de marché ouvert.

### Conclusion

Les pays de l'Union européenne partagent de plus en plus une culture commune et sont soumis aux mêmes pressions dues à l'évolution technologique et au marché. Des changements culturels et sociaux comparables s'opèrent dans de nombreux contextes nationaux différents.

Ces pays ont toutefois des traditions distinctes et leur démarche respective pour tenter d'adapter la

législation sur les horaires d'ouverture des commerces comprend des spécificités qui témoignent de ces différences. Le problème n'est pas aussi simple qu'il le paraît. Par exemple, dans les grandes villes allemandes où les magasins classiques sont fermés le dimanche, il y a d'importants marchés avec des centaines de commerçants attirant une forte affluence dans les rues, et cela ne constitue apparemment pas une violation de l'interdiction générale applicable aux activités commerciales du dimanche.

Enfin, il ne faut pas oublier que dans de nombreux pays, outre les législations, des conventions collectives régissent aussi largement le temps de travail et la rémunération ou les gains des travailleurs.

### Systèmes de gestion du personnel

Le flux des clients, cyclique et partiellement imprévisible, met à rude épreuve les systèmes de gestion du personnel dans le commerce de détail. Cette époque étant de plus en plus axée sur la flexibilité, d'autres secteurs pourront tirer des enseignements de la façon dont elle est mise en pratique. Dans le présent chapitre, je présente quelques exemples originaux et intéressants extraits des études illustrant mon propos.

### Roulements du personnel

Knauth et Hornberger donnent beaucoup de détails sur les systèmes de gestion du personnel en Allemagne (Knauth et Hornberger, 1997). L'un d'entre eux, très intéressant, consiste à analyser attentivement les besoins en personnel et à communiquer ces besoins aux employés, qui à leur tour utilisent différents systèmes pour répartir le travail entre eux, à moyen terme, conformément aux dispositions contractuelles relatives au temps de travail.

Il convient de citer un sujet important de préoccupation: les délais dans lesquels le personnel est informé de ses horaires de travail. De Groof, Bos et Jansen font état, dans leur étude, des arrangements suivants applicables aux Pays-Bas:

«Les tableaux de service utilisés par les supermarchés doivent être publiés une semaine à l'avance, conformément à la convention collective de travail. La plupart des supermarchés ne respectent

apparemment pas cette règle. Le tableau de service est souvent édité le vendredi précédant la semaine à laquelle il se rapporte. Le même problème est observé en ce qui concerne les jours de repos, qui devraient normalement être annoncés deux semaines à l'avance.» (De Groof *et al.*, 1997.)

Une étude sur les horaires flexibles dans les gros points de vente, réalisée en France par Prunier-Poulmaire et Gadbois, fournit également des données sur cette question du préavis, et indique que la flexibilité aux caisses semble reposer sur l'utilisation de personnel à temps partiel, représentant 51 % de l'ensemble des effectifs. 93 % de ces travailleurs à temps partiel étaient des femmes en 1995. Une étude portant sur cinq magasins appartenant à différentes chaînes, dans la région parisienne, confirme la prédominance du travail à temps partiel, et décrit la façon dont les semaines de travail variables sont réparties entre les employés à temps partiel, notamment les caissières. Dans cette étude, les employés à temps plein ne représentent qu'un tiers des agents de caisse dans un des cinq magasins, un sur huit dans deux autres magasins, et un sur dix dans les deux derniers magasins. Les contrats portent essentiellement sur 30-33 heures hebdomadaires dans deux magasins (54 % et 58 %) et sur 25 heures ou moins dans les deux autres (62 % et 68 %). 20 % des caissières de trois des magasins et 34 % des caissières d'un magasin ont des contrats de seulement 8 à 16 heures hebdomadaires (Prunier-Poulmaire et Gadbois, 1997).

Léonard, tout en donnant de nombreux détails sur les horaires des magasins en Belgique, souligne qu'une certaine flexibilité en interne peut être assurée en déplaçant du personnel des rayons aux caisses en cas de besoin (Léonard, 1997). Cette pratique est largement utilisée dans certains supermarchés au Royaume-Uni, où le personnel est polyvalent.

### PME et petits commerçants

De Groof, Bos et Jansen décrivent la situation des petites et moyennes entreprises:

«C'est le groupe qui n'a connu aucun changement suite à l'adoption de la nouvelle loi sur les horaires des magasins [aux Pays-Bas]. Nous faisons référence ici aux petits commerces gérés par des

personnes à leur compte qui emploient seulement quelques employés. Les heures d'ouverture du magasin déterminent souvent les heures de présence du personnel. Il peut arriver que le nombre d'heures d'activité soit bien supérieur au temps d'ouverture du magasin, à cause des tâches de stockage et de mise en rayon des marchandises, mais aussi parce que celles-ci doivent être présentées (notamment dans les boulangeries).

«En général, on peut dire que l'emploi du temps, si toutefois il y en a un, est fait de façon ad hoc. Dans la plupart des cas, ces magasins fonctionnent avec quelques travailleurs à temps plein (dont le propriétaire) et un certain nombre de travailleurs à temps partiel ou de remplaçants intervenant aux heures de pointe. De nombreuses entreprises de ce type sont ouvertes cinq jours ou cinq jours et demi par semaine, y compris tard le soir et le samedi. Les travailleurs à temps partiel ou flexibles sont employés essentiellement aux heures d'ouverture en nocturne et le samedi. On les surnomme les travailleurs *doza* (*donderdag-zaterdag*: jeudi et samedi). La pratique de ces horaires, connue depuis des années, n'a pas été altérée par la loi sur les horaires des magasins.» (De Groof *et al.*, 1997.)

Léonard donne aussi des exemples de petits commerçants ainsi que de nombreuses structures plus grosses (Léonard, 1997). Dans son étude consacrée au commerce de détail en Italie, Costa fournit de nombreux exemples de petites entreprises dans ce pays (Costa, 1997).

En conclusion, l'impression générale qui se dégage des études de plusieurs pays est que le temps de travail dans le commerce de détail est rarement planifié systématiquement. Le personnel n'est souvent informé de ses horaires que peu de temps à l'avance. Il existe néanmoins quelques exemples de systèmes sophistiqués, planifiés et contrôlés par la direction, et d'autres exemples où le dialogue ou les délégations des travailleurs permettent d'instaurer des roulements respectueux du bien-être du personnel.

## Impact des nouveaux horaires d'ouverture

Ce chapitre présente les exemples de deux États membres de l'UE qui illustrent les conséquences probables de l'extension des horaires d'ouverture et des nouveaux arrangements en matière de temps de travail.

### Allemagne

#### *Impact sur les consommateurs*

Knauth et Hornberger soulignent dans leur étude sur la situation aux Pays-Bas que très peu de rapports ont été effectués concernant l'impact de l'élargissement des horaires des magasins sur le comportement des consommateurs: l'observation courante est que cela prend du temps de changer le comportement du consommateur (Knauth et Hornberger, 1997).

À l'occasion de l'introduction de la nouvelle loi sur les horaires d'ouverture des magasins en Allemagne en novembre 1996, une étude significative a été réalisée sur les attentes des clients qui travaillent. Parmi les personnes interrogées, 54 % ont répondu que les nouveaux horaires d'ouverture leur simplifiaient la vie. Les employés de bureau et du secteur public, en particulier (53 %), et les indépendants (51 %) ont accueilli favorablement la libéralisation (Allensbach Archives, IfD Enquête 3283). Une semaine après l'introduction de la nouvelle loi, l'institut de recherche sur le marché EMNID a demandé à des consommateurs s'ils avaient profité de l'extension des heures d'ouverture; la même question leur a été posée un mois plus tard. La première fois, 68,8 % ont répondu négativement, et un mois plus tard ce pourcentage a été ramené à 55 %.

Mais, comme les horaires de fermeture varient considérablement d'un magasin à l'autre, les clients ne savent pas si les commerces où ils auraient envie d'aller sont ouverts le soir ou non. Parallèlement, les propriétaires de magasins ont constaté qu'il n'y a pas suffisamment de clients qui achètent le soir et sont à présent enclins à fermer de nouveau plus tôt.

#### *Impact sur l'emploi et les employés*

L'un des espoirs fondés dans la nouvelle loi était qu'elle permettrait d'augmenter l'emploi dans le commerce de détail. Ces dernières années, ce secteur a enregistré de nombreuses pertes d'emploi (30 000 en 1996). Au cours des dix

derniers mois précédant l'introduction de la nouvelle loi en novembre 1996, l'emploi a diminué de 1,5 %. L'Office fédéral de la statistique (*Statistisches Bundesamt*) a observé néanmoins que pendant les mois de novembre et de décembre de cette année, le pourcentage des salariés a cessé de diminuer. En fait, il y a eu une augmentation respective de 1,2 % et de 0,1 % pour ces deux mois par rapport à la même période en 1995. Les emplois à temps partiel ont augmenté de 5,8 % en novembre et de 3,1 % en décembre 1996, tandis que le nombre de travailleurs à temps plein a diminué respectivement de 3,0 et de 2,6 % (l'année d'avant une baisse de 4 % avait été enregistrée).

Dans l'étude effectuée par l'association des commerçants allemands en 1997, seulement 15 % des magasins ont indiqué avoir embauché du personnel supplémentaire en raison de l'élargissement des horaires d'ouverture. Ce faible pourcentage s'explique par le fait que la majorité des commerces ont observé que leur chiffre d'affaires n'avait pas changé ou avait même diminué alors que les coûts (chauffage, électricité, primes supplémentaires) avaient augmenté avec l'extension des horaires d'ouverture. Parmi le nouveau personnel embauché, 57 % sont des travailleurs à temps plein ou partiel, tandis que les 43 % restants font partie du groupe dont les revenus maximaux sont de 610 DM par mois (Allemagne de l'Ouest), c'est-à-dire moins que le niveau requis pour l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale.

Il n'y a guère eu d'études sur l'impact des nouveaux horaires d'ouverture sur les employés. Leurs réactions sont mitigées: si certains trouvent que les nouveaux horaires du soir présentent des inconvénients par rapport à la vie familiale et sociale, d'autres les voient sous un angle favorable car ils laissent davantage de place aux préférences individuelles. Par exemple, dans un magasin de sport à Augsburg, de nombreux employés ont choisi de travailler de 17 heures à 20 heures afin que les conjoints, rentrés du travail, prennent le relais pour s'occuper des enfants. En revanche, une étude effectuée par les syndicats fait état de la préoccupation croissante des employés face à l'insécurité le soir à la sortie du travail. Ils déplorent aussi une détérioration des conditions de travail (y compris les temps de trajet). Enfin, un tiers des salariés interrogés ont déclaré accepter les nouvelles conditions faute de choix sur le marché du travail (Knauth et Hornberger, 1997).

### *Impact sur les entreprises*

Environ un tiers des entreprises n'observent aucun changement de leur chiffre d'affaires à la suite de l'extension des horaires d'ouverture. Pour les deux tiers restants, le changement est largement proportionnel à la taille de l'entreprise. Parmi les petites entreprises de 15 employés au maximum, 11 à 15 % seulement observent une augmentation du chiffre d'affaires, contre 37 % des entreprises de plus de 100 employés. La plupart des entreprises constatent un changement dans la répartition des recettes sur la journée. Les centres commerciaux dans les villes peuvent gagner jusqu'à 15 % de leur chiffre d'affaires après 18 heures. KaDeWe à Berlin — le plus gros centre commercial en Allemagne — réalise jusqu'à 20 % de son chiffre d'affaires le soir de certains jours. Cette observation est particulièrement applicable aux branches du commerce fortement axées sur le service (tels que les articles de sport et de haute technologie) ou aux produits très onéreux ou de luxe. Avec cette modification de la répartition du chiffre d'affaires, on a observé une amélioration du service dans certains magasins, les vendeurs disposant de plus de temps pour s'occuper des clients.

L'élargissement de la plage d'ouverture des magasins entraîne généralement une augmentation des coûts, par exemple du chauffage, de l'éclairage, du personnel. Certains grands magasins avec d'importants effectifs recherchent des solutions novatrices. Un magasin d'articles de sport à Augsburg a ainsi réussi à réduire nettement les coûts de personnel en renforçant les qualifications et en favorisant la flexibilité du travail. Les employés ont été formés de façon à être compétents pour servir les clients dans différents rayons; et de nouveaux arrangements en matière de temps de travail ont été introduits, tenant entièrement compte des variations quotidiennes, hebdomadaires et mensuelles du chiffre d'affaires et de la demande. Une flexibilité importante du temps de travail a été instaurée en laissant une plus large part au travail à temps partiel, particulièrement populaire dans le secteur de la vente au détail. Dans le magasin en question, 35 % des employés travaillent à temps partiel. Le modèle introduit en matière de temps de travail a été basé sur l'octroi d'une grande autonomie aux équipes d'employés pour la répartition des horaires.

### **Pays-Bas**

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les horaires des magasins le 1<sup>er</sup> juin 1996, 43 % des entreprises du commerce de détail de plus de 10 employés ont élargi leurs horaires d'ouverture (HBD, 1998). Seulement 24 % des petits commerces en ont fait de même. Les magasins d'alimentation ont augmenté leur temps d'ouverture davantage que les autres types de magasins. Dès 1998, la plupart des magasins ouvraient 51 heures par semaine. Ce chiffre (correspondant à une moyenne), qui semble n'indiquer qu'un changement peu significatif par rapport à la situation existant avant l'introduction de la nouvelle législation, ne laisse pas transparaître que *certaines* branches de la vente au détail ont connu en réalité un changement notable. C'est en particulier le cas des supermarchés et des magasins de bricolage.

#### *Supermarchés et magasins de bricolage*

Environ 55 % des supermarchés font usage de la possibilité d'ouvrir en nocturne. Toutes les principales chaînes y ont recours. Dans certaines, on détermine les points de vente qui doivent ouvrir le soir en fonction de la localisation. D'autres, comme Albert Heijn, considèrent l'ouverture en nocturne comme une composante de la formule commerciale de la chaîne. Les supermarchés qui pratiquent l'ouverture en nocturne ont étendu leurs horaires d'activité de 30 à 35 %. Dans certains cas, ils sont aussi ouverts certains dimanches.

Les magasins de bricolage constituent un autre sous-groupe important du commerce de détail ayant recours à l'extension des horaires d'ouverture. La plupart de ces magasins sont ouverts de 8 heures à 20 heures ou de 9 heures à 21 heures. Cette catégorie de magasins est actuellement engagée dans des initiatives de marketing visant à attirer les clients le soir, ce qui semble indiquer que la fréquentation pendant ces heures n'est pas à la hauteur des attentes. On ne dispose encore d'aucune donnée sur les résultats de ces activités.

Comme prévu, les horaires des magasins ont d'abord été étendus au-delà de 18 heures les jours de la semaine. Ce changement s'est opéré essentiellement dans les supermarchés et les magasins de bricolage. Le tableau ci-dessous indique le pourcentage de magasins ouverts le soir en 1998.

*Horaires d'ouverture des magasins, soir/nuit*

	Ouvert après:			
	18 h	19 h	20 h	21 h
Non spécialisés	44 %	34 %	5 %	0,5 %
Spécialisés —				
alimentaires	11 %	6 %	1 %	0,7 %
Bricolage	11 %	10 %	7 %	0,5 %
Mobilier	4 %	0 %	0 %	0 %
Autres non alimentaires	6 %	4 %	1 %	0 %

Source: Hoofdbedrijfschap Detailhandel, 1998.

Depuis 1998, l'ouverture des supermarchés le soir a eu tendance à se développer encore plus, et on peut même trouver des gros supermarchés ouverts jusqu'à 22 heures. De surcroît, l'élargissement des horaires ne concerne pas seulement la plage du soir ou de la nuit: la plupart des supermarchés ouvrent maintenant à 8 heures au lieu de 9 heures, comme c'était le cas il y a quelques années. Par ailleurs, alors que les magasins aux Pays-Bas sont traditionnellement fermés le lundi matin, désormais les supermarchés sont également ouverts pendant ce créneau. Enfin, en ce qui concerne le dimanche, la plupart des municipalités autorisent l'ouverture des magasins pendant douze dimanches établis pour l'année. Mais seulement 22 % des magasins ouvrent tous ces dimanches, contre 53 % qui n'ouvrent pas du tout. Les grosses structures ont davantage recours à cette possibilité que les petites (Hoofdbedrijfschap Detailhandel, 1998), notamment les magasins de meubles et les autres magasins non alimentaires (Vieregge, 2000).

*Déclin des commerces de quartier*

Les petites et moyennes entreprises ont souvent des difficultés à décider dans quelle mesure elles doivent élargir leurs horaires d'ouverture. Le choix est d'autant plus difficile lorsque la nature de l'activité implique qu'il y a forcément un certain chevauchement avec les grands supermarchés: boucheries, épiceries, commerces de vin, pharmacies et supérettes. Ici, le responsable est confronté à un dilemme. D'une part, en comparant les dépenses impliquées par une extension des horaires aux recettes supplémentaires susceptibles d'en découler, les propriétaires de commerces arrivent souvent à la conclusion que le surplus d'activité ne génère pas assez de bénéfices pour payer le personnel supplémentaire; en d'autres termes, cela revient

trop cher. D'autre part, faute d'un élargissement de leur plage d'ouverture, les petits commerces vont voir les gros supermarchés récupérer une partie de leur chiffre d'affaires.

Le nombre des boutiques de quartier contraintes de fermer est passé de 15 par mois en moyenne à 20 par mois pendant la première année suivant l'introduction de la nouvelle législation. Cette tendance devrait encore s'accroître au cours des prochaines années. Aujourd'hui, quelque 10 000 commerces de quartier existent encore aux Pays-Bas, mais ce chiffre sera probablement ramené à 6 000 d'ici à dix ans. Il semblerait tout de même que l'expansion des grosses entreprises aux dépens des PME ait tendance à ralentir aujourd'hui (Vieregge, 2000).

*Habitudes de consommation*

L'augmentation de 3 % du chiffre d'affaires des gros supermarchés contraste vivement avec l'augmentation de 30-35 % des horaires d'ouverture. Les consommateurs ne semblent pas acheter bien plus, mais ils font leurs courses à d'autres périodes de la journée ou de la semaine. Les périodes de pointe des achats du samedi/en nocturne sont moins marquées, et le chiffre d'affaires est à présent mieux réparti sur le restant de la semaine, y compris le soir. De plus, il est évident qu'un transfert du chiffre d'affaires s'explique par des changements intervenus au niveau de la nature du stock des supermarchés. Ils vendent à présent davantage de plats prêts à consommer et autres produits de traiteur. L'ouverture des supermarchés le soir a eu des répercussions sur d'autres secteurs: une partie du chiffre d'affaires des chaînes de vente au détail, par exemple, est réalisée au détriment de l'extrémité inférieure du secteur de la restauration — points de vente de restauration rapide, restaurants chinois et pizzerias. Il se peut qu'ici aussi un nombre important d'entreprises soient contraintes de fermer.

Les consommateurs n'ont pas particulièrement besoin d'acheter des biens durables et autres produits de ce type le soir. Un grand magasin, Vroom & Dreesmann, est resté ouvert le soir à titre expérimental, et cette expérience n'a pas été vraiment concluante. Les courses semblent constituer une activité «agréable» qui exige du temps, ce qui est donc limité en soirée. Le dimanche, en revanche, semble être le jour idéal pour les achats de biens durables et autres. Cela est clairement illustré à Amsterdam, où la zone

commerciale du centre connaît une forte affluence le dimanche. Étant donné que le consommateur voit le «shopping» comme un loisir, les espaces commerciaux doivent être attrayants. La présence de points de restauration, de services et d'activités récréatives sont des éléments indispensables à cet effet. En général, les grands magasins tels qu'IKEA et les conglomérats de commerces répondent à ces conditions.

#### *Impact sur les employés*

En ce qui concerne les employés et la répercussion à leur niveau des nouveaux horaires commerciaux, il convient de noter qu'en principe les employés permanents ne travaillent le soir que sur la base du volontariat. Cette disposition serait néanmoins largement ignorée selon une enquête (mentionnée dans *BondsUPER*, 27 novembre 1996) effectuée par la FNV, la fédération néerlandaise des syndicats, concernant la conformité à la convention collective de travail. Dans plus de 50 % des 112 grands magasins à succursales multiples inclus dans l'enquête, les employés ne pouvaient pas refuser de travailler en nocturne. Si cela est réellement une pratique courante, l'extension des horaires des magasins signifie alors un changement substantiel dès lors qu'il est question du travail dans les supermarchés.

Le maintien des indemnités pour les heures supplémentaires effectuées à des horaires inconfortables est très important pour les syndicats: premièrement, elles constituent une reconnaissance de la flexibilité des employés et de leur acceptation du travail de nuit; deuxièmement, elles sont le seul moyen à la disposition des employés de supermarché pour dire s'ils veulent ou non travailler le soir. Elles représentent donc un outil important pour les négociations sur les échanges de roulements. Un rapport récent indique que le paiement des heures supplémentaires effectuées à des horaires non standard est plus ou moins au même niveau que ce qui était pratiqué il y a trois ans (Vieregge, 2000). La discussion sur ce sujet continue.

#### **Conclusions**

Les horaires d'ouverture des magasins en Europe ont connu d'importants changements, probablement irréversibles. Plusieurs chaînes de supermarchés au Royaume-Uni — où la lutte pour

la part du marché est impitoyable — ont introduit l'ouverture 24 heures sur 24 dans un esprit de compétitivité, en avançant que si un supermarché est toujours ouvert, le consommateur n'a pas à retenir ses heures d'ouverture. On peut citer l'exemple d'un supermarché qui a ouvert, à titre expérimental, toute la nuit du vendredi au samedi pendant un an et qui y a renoncé par la suite; il a dû ultérieurement recommencer à ouvrir toutes les nuits lorsque l'un de ses concurrents a inauguré un nouvel hypermarché, ouvert aussi toutes les nuits.

Concernant le dimanche, les changements ont été moins massifs, mais le concept du repos dominical pour tous a tendance à se dégrader, ce qui peut se voir par exemple dans la programmation des grands matchs de football.

Le commerce électronique et Internet risquent de générer des pressions grandissantes, et ne prendront en considération ni les heures de la journée ni les jours de la semaine. Les achats sur le *web* offrent potentiellement la perspective d'un marché universel parfait, où les prix peuvent être comparés sans quitter son domicile. Certes, ce n'est pour le moment qu'une projection, et les consommateurs sont encore très méfiants à l'égard des achats sur le *web*. Mais dans des rayons tels que la librairie, la concurrence d'Internet a changé le schéma des achats.

Il y a un constat que l'on retrouve dans toutes les contributions sur lesquelles s'appuie le présent rapport du réseau BEST: les employés du commerce de détail ne bénéficient que de façon occasionnelle des systèmes de temps de travail sophistiqués et de l'autonomie qui se sont développés dans les secteurs industriels. Il s'agit pour la plupart de jeunes femmes travaillant à temps partiel, et qui ne sont sans doute pas bien armées pour défendre leurs droits. Cette main-d'œuvre est susceptible de se faire exploiter à certains niveaux, notamment en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires et la communication des horaires de travail avec suffisamment d'avance.

**Alexander Wedderburn a été professeur au département «Business Organisation» de l'école de gestion de l'université Heriot-Watt, à Édimbourg, jusqu'en décembre 2000.**

## Références

Baltesen, F., *Het brood & de dood, HP/De Tijd*, 20 juin 1997.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Statistisch jaarboek*. Rapport. Den Haag, Centraal Bureau voor de Statistiek, 1995.

Costa, G., *Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail (Italie)*, rapport commandé par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1997.

Emancipatieraad, *Geregeld werken, flexibel winkelen. Advies over de voorgenomen verruiming van de Winkelsluitingswet*. Den Haag, Emancipatieraad, 1995.

Groof, M., de, Bos, M., et Jansen, B, *Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail (Pays-Bas)*, rapport commandé par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1997.

Gruppo Nico, *Sviluppo e filosofia*. Bassano del Grappa, 1997.

Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Jaarboek detailhandel 1996-1997*. Den Haag, HBD, 1996a.

Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Arbeidsmarkt in de detailhandel 1996/1997*. Den Haag, HBD, 1996b.

Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Tendrapport detailhandel 1998*. Den Haag, HBD, 1998.

Knauth, P., et Hornberger, S., *Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail (Allemagne)*, rapport commandé par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1997.

Léonard, R., *Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail (Belgique)*, rapport commandé par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 1997.

Linde, E.C., van der, *Werktijden in de supermarkt. Een nulmeting naar de gevolgen van deregulering in de Winkelsluitingswet*. Utrecht, Universiteit van Utrecht, 1996.

Prunier-Poulmaire, S., et Gadbois, C., *Les caissières d'hypermarchés: conditions d'emploi et gestion du temps de travail*. Rapport du laboratoire d'ergonomie, EPHE, Paris, 1997.

Tjeenk Willink, W.E.J., *Winkeltijdenwet*. Deventer, 1996.

Vierregge, Mark, *Changements dans le secteur de la vente au détail aux Pays-Bas depuis l'adoption de la nouvelle loi sur les horaires des magasins*, 2000.





## Le développement du travail à temps partiel en Europe: un élément positif ou négatif? <sup>(1)</sup>

John M. Evans et Douglas C. Lippoldt

### Introduction

L'augmentation du travail à temps partiel est l'une des principales caractéristiques du développement de l'emploi en Europe pendant les années 90. Le présent article vise à clarifier les deux questions clés suivantes:

1. Dans quelle mesure le travail à temps partiel a-t-il contribué à la croissance de l'emploi, respectivement pour les femmes et les hommes?
2. Les emplois à temps partiel sont-ils aussi «bien» que les emplois à temps plein?

La deuxième question est complexe. Dans le cadre d'un travail réalisé récemment à l'OCDE, nous avons examiné uniquement quelques aspects pertinents, à savoir:

- la stabilité de l'emploi des travailleurs à temps partiel, par rapport à celle des travailleurs à temps plein;
- la rémunération comparée des travailleurs à temps partiel;
- l'accès à la formation des travailleurs à temps partiel;
- la transition des emplois à temps partiel vers des emplois à temps plein;
- la préférence des travailleurs à l'égard du travail à temps partiel, et la satisfaction professionnelle des employés à temps partiel.

Ces problèmes ne sont certes pas les seuls qui peuvent être soulevés: ils se rattachent à d'autres questions importantes. Ainsi, les informations concernant la stabilité de l'emploi renvoient au débat sur la question de savoir si le travail à temps partiel devrait être considéré, ou non, comme un

emploi «marginal». L'acquisition de certaines connaissances sur la formation et sur le taux de transition de l'emploi à temps partiel vers d'autres formes de travail aide à éclairer le débat sur les perspectives de carrière des travailleurs à temps partiel.

### Développement du travail à temps partiel

En se basant sur la définition du travail à temps partiel de l'OCDE (à savoir un travail où le nombre habituel d'heures ouvrées est inférieur à 30 heures hebdomadaires), *l'Enquête sur la main-d'œuvre dans l'Union européenne* (EULFS — European Union Labour Force Survey) indique que de 1987 à 1997 la moitié de la croissance de l'emploi dans douze États membres de l'UE (les derniers États membres n'étant pas inclus) peut être attribuée au travail à temps partiel. Le taux de croissance moyen de l'emploi a été de 0,8 % par an, dont 0,4 % revient au travail à temps partiel. Les trois quarts de cette augmentation s'expliquent — tant pour le travail à temps plein que pour celui à temps partiel — par l'augmentation du nombre de postes occupés par des femmes.

Ce chiffre varie considérablement selon les pays. En Irlande et aux Pays-Bas, où la croissance globale de l'emploi a été plus rapide, le travail à temps plein a davantage contribué à la croissance de l'emploi que le travail à temps partiel. En revanche, en Allemagne et en France, la croissance globale de l'emploi, plus limitée dans l'ensemble, a été alimentée par le travail à temps partiel des femmes. En dehors de l'Union européenne, le travail à temps partiel a permis une croissance de l'emploi de l'ordre de 1,1 % en

(1) Cet article, basé en partie sur le chapitre 1 des *Perspectives de l'emploi 1999* de l'OCDE, a été entrepris par les auteurs grâce aux éléments fournis par deux collègues de l'OCDE, Maxime Ladaïque et Pascal Marianna. Il comprend également des éléments inédits. Les avis exprimés n'engagent que les auteurs et ne sont pas censés représenter la position de l'OCDE ni celle de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

moyenne au Japon, alors qu'il n'a pas du tout contribué à celle enregistrée aux États-Unis, soit 0,7 %.

Les conditions de travail et les perspectives professionnelles des personnes travaillant à temps partiel avec des horaires « courts » sont souvent particulièrement préoccupantes. En partant du principe qu'un emploi à temps partiel à horaire court correspond à moins de 20 heures hebdomadaires de travail, on constate que la proportion de ce type de travail a également augmenté. Chez les femmes, l'augmentation a eu lieu au même rythme que pour le travail à temps partiel dans son ensemble, toujours pour la période comprise entre 1987 et 1997. Chez les hommes, elle a été légèrement plus rapide.

### Stabilité de l'emploi

Une comparaison de la durée moyenne pendant laquelle les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel occupent le même emploi (la stabilité de leur emploi) confirme que le travail à

temps partiel paraît en effet moins stable. Dans la plupart des pays, la majorité des travailleurs à temps partiel conservent le même emploi pendant moins de cinq ans, contre une durée généralement supérieure pour les travailleurs à temps plein. De surcroît, les travailleurs à temps partiel ont davantage tendance à dire que leur emploi est temporaire. Dans les États membres de l'UE, parmi les travailleurs à temps partiel, 34 % des hommes en moyenne et 18 % des femmes en moyenne occupaient des postes temporaires en 1997, contre respectivement 7 % (hommes) et 10 % (femmes) des travailleurs à temps plein. En Irlande et en Italie, plus de la moitié des hommes travaillant à temps partiel occupent des emplois temporaires. Évidemment, cela s'explique en partie par le fait que beaucoup d'hommes employés à temps partiel sont en début ou en fin de carrière professionnelle.

### Salaires

Il n'est pas aisé de comparer les salaires des travailleurs à temps partiel et à temps plein.

#### Répartition des salaires horaires entre travailleurs à temps partiel/temps plein, 1995

Pourcentages des salaires moyens des travailleurs à temps plein <sup>a</sup>

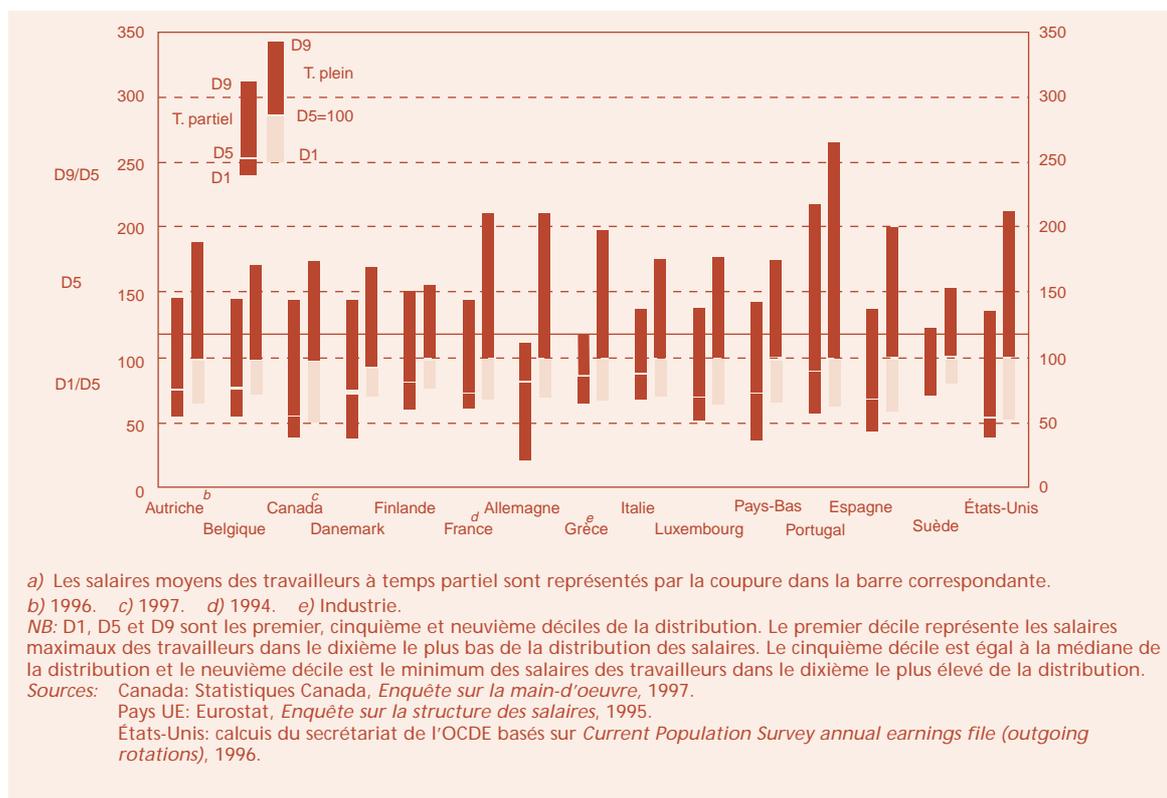


Tableau 1 — Incidence de la formation inhérente à l'emploi ou à la carrière, parmi les travailleurs à temps partiel et à temps plein, en fonction du sexe et du niveau d'enseignement, 1994 (en pourcentage des travailleurs et employés salariés âgés de 25 à 54 ans)

	Total		Sexe				Niveau d'enseignement					
	Temps partiel	Temps plein	Hommes		Femmes		Inférieur au 2 <sup>e</sup> cycle du secondaire		2 <sup>e</sup> cycle du secondaire		Enseignement supérieur	
			Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
Belgique (Flandres)	13	22	-	22	14	20	-	8 *	-	23	19 *	37
Canada	42 *	37	-	39	43 *	34	-	-	28 *	30	56 *	50
Allemagne	17 *	21	-	19	17 *	25	11 *	16	-	26 *	-	25
Irlande	18 *	26	-	22	16 *	34	-	18 *	-	27	-	37
Pays-Bas	24	38	33 *	39	23	36	16 *	27	28	40	31	49
Nouvelle-Zélande	37	52	46 *	48	36	59	29	41	31 *	55	55	66
Pologne	-	20	-	20	-	19	-	10	-	28	-	31
Suède	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Suisse (francophone)	28	30	-	32	28	25	-	-	30 *	30	42 *	40
Suisse (alémanique)	30 *	35	-	35	31 *	36	-	-	38 *	37	-	42
Royaume-Uni	45	62	-	58	46	69	39	50	-	66	76	78
États-Unis	41	50	-	49	41	51	-	20 *	37 *	38	56	67
<b>Moyenne non pondérée (1)</b>	<b>30</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>55</b>

.. Données non disponibles.

- Non significatif: taille de l'échantillon inférieure à 30 ou très fort taux d'erreurs associé à l'estimation (coefficient de variation supérieur à 33,3 %).

\* Fort taux d'erreurs associé à l'estimation (coefficient de variation compris entre 16,6 % et 33,3 %).

(1) Inclut seulement les pays pour lesquels les données sont disponibles à la fois pour le temps partiel et pour le temps plein.

Source: IALS — Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994-1995; voir aussi CD *Employment Outlook (Perspectives de l'emploi)*, 1999.

L'Enquête sur la structure des salaires de 1995 (SES — Structure of Earnings Survey) coordonnée par Eurostat donne néanmoins une bonne indication des différences existantes, même si les petites entreprises ont été systématiquement exclues de l'étude et si les résultats pour certains pays sont à interpréter avec prudence. Le graphique (p. 18) présente une comparaison des salaires des travailleurs à temps partiel et de ceux à temps plein dans l'UE.

Pour la plupart des pays ayant des données disponibles, les salaires horaires médians des travailleurs à temps partiel représentent 55 % à 90 %, selon le pays, de ceux des travailleurs à temps plein, soit une différence non négligeable. Le manque à gagner est presque toujours plus important pour les hommes que pour les femmes. L'écart peut être en partie attribué aux différences de types d'emploi que les travailleurs à temps partiel et à temps plein ont tendance à occuper, et ne s'explique pas simplement par le fait que les travailleurs à temps partiel sont moins bien payés, à l'heure, que ceux à temps plein pour

le même type d'emploi. Par exemple, une proportion élevée de salariés à temps partiel travaillent dans le commerce de gros et de détail, où les salaires ont tendance à être relativement faibles tant pour les travailleurs à temps plein que pour ceux à temps partiel. Il existe néanmoins un fossé important entre les salaires des travailleurs à temps partiel et ceux des travailleurs à temps plein dans l'immobilier et dans d'autres activités commerciales — où les femmes employées à temps partiel gagnent moins de 75 % du salaire horaire de leurs homologues employées à temps plein, et la différence chez les hommes est encore plus grande.

La profession est également importante. Les travailleurs à temps partiel ont tendance à être concentrés dans des domaines professionnels aux rémunérations relativement faibles tels que les services et la vente, le travail de bureau et les emplois à faible qualification. Dans ces professions, l'écart entre les salaires horaires médians des femmes employées à temps partiel et ceux des femmes employées à temps plein est inférieur à 10 %.

Si les salaires horaires des travailleurs à temps partiel ont tendance à être relativement faibles, on note toutefois une certaine amélioration concernant les avantages non salariaux associés: ils sont à présent généralement équivalents à ceux des employés à temps plein sur la base du prorata. Il existe néanmoins des exceptions. Dans certains pays, si le nombre d'heures travaillées est inférieur à un seuil donné, ce travail ne bénéficie pas de la même couverture sociale. Par exemple, pour avoir droit aux prestations en matière d'assurance maladie, de pension de retraite et d'indemnités de chômage en Allemagne, en Irlande, au Japon et en Suède, il faut justifier d'un nombre minimal d'heures ou de salaires minimaux. Aux États-Unis, où le travail à temps partiel est moins courant que dans la plupart des pays européens, relativement peu d'avantages non salariaux sont prévus.

## Formation

Compte tenu du fait que la stabilité de l'emploi des travailleurs à temps partiel a tendance à être inférieure à celle des salariés à temps plein, qu'ils occupent généralement des postes moins bien payés, qu'ils sont moins qualifiés (Eurostat, 1997) et qu'ils travaillent dans des entreprises plus petites en moyenne que celles qui emploient les travailleurs à temps plein, il n'est pas surprenant qu'ils bénéficient d'une formation moindre. Tous ces facteurs jouent contre eux. En outre, du point de vue de l'employeur, cela prend autant de temps de former un employé à temps partiel qu'un employé à temps plein, mais celui à temps partiel effectue moins d'heures à travers lesquelles l'employeur peut récupérer son investissement.

Pour faire des comparaisons valables sur l'incidence de la formation parmi les travailleurs à temps partiel et à temps plein, il vaut mieux restreindre la tranche d'âge étudiée et les types de formation considérés. Parmi les motifs souvent invoqués pour justifier le travail à temps partiel, les jeunes affirment que cela leur laisse du temps libre pour poursuivre leur enseignement et leur formation en dehors du lieu de travail (OCDE, 1998). Pour être pertinent par rapport à la qualité de l'emploi à proprement parler, la formation en question devrait être rémunérée ou prévue par l'employeur plutôt que par l'employé. Enfin, il est logique d'exclure la formation professionnelle

initiale. Elle concerne probablement davantage les personnes qui n'ont pas d'emploi stable et risque d'avoir peu d'impact professionnel à long terme. Puisque les travailleurs à temps partiel ont tendance à commencer de nouveaux emplois plus souvent que les travailleurs à temps plein, ils bénéficieraient probablement de plus de séances de formation initiale. L'inclusion de cette formation initiale aurait tendance à fausser les comparaisons.

L'enquête internationale sur l'alphabetisation des adultes (IALS — International Adult Literacy Survey), coordonnée par l'OCDE et Statistiques Canada (1995), offre une source de renseignements utile pour établir des comparaisons. Cette enquête utilise une définition large de la formation, englobant l'enseignement et la formation des adultes par le biais de cours, de leçons privées, d'ateliers, ainsi que la formation en cours d'emploi et d'autres formes d'enseignement structuré, suivis au cours des douze mois précédant l'enquête. Elle facilite aussi la distinction entre la formation inhérente à la carrière et à l'emploi, et la formation initiale. Une autre source d'information est offerte par l'EULFS, qui mesure la «formation professionnelle spécifique dans un environnement de travail» payée ou prévue par l'employeur de la personne et suivie au cours des quatre semaines précédant l'enquête, en rapport avec l'emploi actuel ou potentiel du répondant (voir Eurostat, 1996). Les cours pris par intérêt personnel, pour les loisirs ou pour une application générale (leçons de conduite, par exemple), et les formations de type «mixte» ou basées sur l'apprentissage sont exclus.

Les données IALS montrent que l'incidence de la formation inhérente à la carrière/à l'emploi — en dehors de la formation initiale — prévue par l'employeur est moins importante chez les travailleurs à temps partiel que chez ceux à temps plein dans quasiment tous les pays et toutes les régions étudiés, y compris les six pays européens pour lesquels des données sont disponibles (voir tableau 1). De surcroît, l'écart entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein a, à cet égard, peu tendance à se réduire au fur et à mesure que le niveau de formation augmente.

Le même schéma se dégage des données EULFS. Dans neuf pays, l'incidence de la formation chez

les femmes a été inférieure de 25 % chez les employées à temps partiel par rapport aux employées à temps plein; la même observation a été faite en ce qui concerne les hommes dans six pays. Même lorsque les données EULFS ont fait l'objet d'une analyse de contrôle afin de prendre en compte les effets d'un certain nombre de variables pertinentes — âge, éducation, stabilité de l'emploi, taille de l'établissement et secteur industriel large —, les différences observées se sont encore avérées importantes (il convient aussi de se souvenir que les travailleurs à temps partiel ont moins de marge que ceux à temps plein pour choisir le type de travail qu'ils effectuent).

### Transition du travail à temps partiel vers le travail à temps plein

Un tour d'horizon, dans la littérature, des analyses longitudinales récentes du travail à temps partiel révèle que le taux de transition du travail à temps partiel vers le travail à temps plein varie considérablement d'un pays à l'autre, confirmant ainsi les différents rôles joués par le travail à temps partiel en fonction des pays.

En Espagne, Smith *et al.* (1999) enregistrent des résultats révélateurs d'une importante instabilité du travail à temps partiel. Ils observent que plus la stabilité de l'emploi à temps partiel s'allonge, plus la probabilité d'occuper un travail à temps plein diminue.

En Allemagne et aux Pays-Bas, le taux de transition du travail à temps partiel vers d'autres formes de travail est négligeable. Concernant la population active féminine aux Pays-Bas, Dekker *et al.* (1999) notent que le travail à temps partiel est presque aussi stable que celui à temps plein. En Allemagne, Bothfeld et O'Reilly (1999) observent aussi un très faible taux de transition du travail à temps partiel vers d'autres formes de travail, et un taux quasiment nul de transition vers le travail à temps plein.

En France et au Royaume-Uni, on relève un faible taux de transition du travail à temps partiel involontaire vers le travail à temps plein et à temps partiel volontaire. En France, Galtier (1998) rapporte que parmi les femmes travaillant à temps partiel qui affirmaient préférer travailler davantage en 1994, un peu moins d'un quart sont passées à un travail à temps plein deux ans plus

tard, tandis qu'un nombre comparable de femmes travaillent encore à temps partiel mais se déclarent satisfaites de leurs horaires. Au Royaume-Uni, pour la période 1995-1996, Smith *et al.* (1999) notent que 16 % des femmes employées à temps partiel qui disaient préférer le temps plein ont effectivement réalisé cette transition.

En Suède, les femmes ont couramment recours au temps partiel pour faire une pause dans leur carrière à temps plein afin de conjuguer une activité rémunérée avec leurs occupations familiales. Cela implique une première transition du travail à temps plein vers le temps partiel, puis une autre du temps partiel vers le temps plein (Anxo *et al.*, 1999). Les résultats enregistrés reflètent le fait que, jusqu'à récemment, la Suède était le seul pays doté d'une législation permettant aux parents de passer temporairement d'un temps plein à un temps partiel (la Suède est à présent rejointe par les Pays-Bas).

Aux États-Unis, la main-d'œuvre à temps partiel est essentiellement constituée par des jeunes, d'une part, et des personnes âgées, d'autre part. L'option du travail à temps partiel est principalement utilisée pour des emplois à court terme pendant les années de formation et à titre de transition en vue du départ à la retraite. Les mouvements du travail à temps partiel vers le temps plein sont rares (Blank, 1994).

### Préférences en termes de temps de travail

Il y a peu de temps de cela, la seule source de données comparables sur la préférence en faveur du travail à temps partiel était l'enquête ad hoc sur le marché du travail de 1994 commandée par la Commission européenne (1995) (les données provenant de l'EULFS ne sont pas comparables parce que les questions formulées dans les différents pays n'étaient pas identiques). Les questions suivantes ont été posées dans le cadre de l'enquête ad hoc:

- 1) Si vous êtes employé à temps plein, préféreriez-vous un travail à temps partiel avec un salaire proportionnellement moins élevé? (Oui/Non.)

Tableau 2 — Satisfaction professionnelle des employés, en fonction du nombre d'heures, dans l'Union européenne, 1995/1996

En %

		Nombre d'heures de travail hebdomadaires dans l'emploi principal				
		10 à 19 heures	20 à 29 heures	30 à 39 heures	40 à 44 heures	45 à 59 heures
Hommes	Très satisfait	(29)	26	27	28	35
	Assez satisfait	(51)	47	57	58	50
	Pas très satisfait	(11)	24	12	11	11
	Pas du tout satisfait	(9)	3	4	2	3
Femmes	Très satisfait	36	36	32	29	(28)
	Assez satisfait	52	52	51	54	(62)
	Pas très satisfait	8	10	11	12	(7)
	Pas du tout satisfait	3	2	5	4	(2)

Notes: La question posée était: «Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait, assez satisfait, pas très satisfait ou pas du tout satisfait de votre principal emploi?»

Les chiffres entre parenthèses sont basés sur des échantillons de petite taille.

Le total des colonnes ne donne pas toujours 100 % en raison de la petite proportion d'employés ayant répondu: «Je ne sais pas.»

Le secteur agricole n'est pas inclus dans ces chiffres.

Source: Calculs des auteurs, basés sur la *Seconde enquête européenne sur les conditions de travail* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1996f).

- 2) Si vous êtes employé à temps partiel, préféreriez-vous un travail à temps plein? (Oui/Non.)

Les résultats ont été comme suit:

Dans de nombreux pays, un nombre important de travailleurs à temps partiel affirment préférer le travail à temps plein, mais cela représente toujours moins de la moitié des répondants (le maximum étant 40 % en Italie).

Dans tous les pays, sauf un, les hommes employés à temps partiel affichent une préférence bien plus marquée en faveur du travail à temps plein que les femmes. L'exception est l'Espagne, où le travail à temps partiel est très rare parmi la population active masculine, et où l'échantillon était donc très petit.

Plus la proportion du travail à temps partiel est élevée dans un pays donné, plus la proportion de travailleurs à temps partiel qui préféreraient travailler à temps plein est réduite. Par exemple, en Italie où 40 % des travailleurs à temps partiel ont exprimé le souhait de travailler à temps plein, la proportion totale de femmes travaillant à temps partiel n'est que de 12 %. Aux Pays-Bas, en revanche, où 65 % des femmes travaillent à temps partiel, seulement 7 % ont dit préférer travailler à temps plein.

Dans tous les pays, à la seule exception du Royaume-Uni, les données indiquent qu'il y a plus de travailleurs à temps plein affirmant préférer le travail à temps partiel que de travailleurs à temps partiel affirmant préférer le travail à temps plein. En moyenne, dans les douze États membres de l'UE pris en compte dans l'enquête, 31 % des travailleurs à temps partiel affirment préférer le travail à temps plein, tandis que 12 % des travailleurs à temps plein affichent une préférence pour le travail à temps partiel. Comme les travailleurs à temps partiel ne représentent que 15 % environ des emplois au total, le nombre de travailleurs à temps plein disant préférer le travail à temps partiel est donc environ deux fois supérieur à celui des travailleurs à temps partiel souhaitant travailler à temps plein.

On dispose à présent de données plus récentes issues de l'enquête *Options d'emploi de l'avenir* effectuée par la Fondation en 1998. Celles-ci confirment que la réduction du temps de travail et les possibilités de travail à temps partiel suscitent un intérêt grandissant. Concernant ce dernier élément, c'est le travail à temps partiel impliquant des horaires assez importants (20 à 25 heures par semaine) qui suscite le plus vif intérêt. Si le schéma de l'emploi évoluait dans le sens des préférences exprimées, on observerait une baisse des horaires de travail très longs et très

courts (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000).

De nombreuses femmes qui n'exercent pas d'activité professionnelle actuellement déclarent qu'elles préféreraient avoir un travail rémunéré, et le nombre de femmes actives augmenterait considérablement si leurs préférences venaient à se concrétiser (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000a). Leur arrivée sur le marché du travail augmenterait le nombre de couples où un conjoint ou les deux travaillent à temps partiel, pour deux raisons. Premièrement, la majorité des personnes qui retournent sur le marché du travail préfèrent le temps partiel et, deuxièmement, comme nous l'avons déjà mentionné, certains travailleurs à temps plein préféreraient travailler à temps partiel. Si les préférences venaient à être exaucées, le nombre de couples où les deux conjoints travaillent à temps plein se maintiendrait à peu près au niveau actuel (Bielenski et Kauppinen, 1999, p. 67-77).

### Satisfaction professionnelle des travailleurs à temps partiel

Les microdonnées extraites de la deuxième *Enquête européenne sur les conditions de travail* commandée par la Fondation font apparaître des différences selon le sexe en ce qui concerne le niveau de satisfaction professionnelle ressentie par les travailleurs à temps partiel (voir tableau 2). En moyenne, plus le nombre d'heures ouvrées est faible, plus les femmes ont tendance à être satisfaites de leur travail, alors que le contraire est vrai chez les hommes. Bien évidemment, ces moyennes — grossières — dissimulent de nombreux cas particuliers: des hommes satisfaits

d'avoir des horaires de travail restreints et des femmes heureuses d'avoir des horaires importants. Ces chiffres sont néanmoins compatibles avec les données précitées relatives aux préférences.

### Conclusion

Le travail à temps partiel s'est rapidement développé en Europe. Comparé au travail à temps plein, il présente un certain nombre d'inconvénients potentiels. Les travailleurs à temps partiel ont tendance à considérer leur emploi comme temporaire. Ils sont généralement moins bien rémunérés, même sur la base horaire. Ils sont aussi moins susceptibles de bénéficier de la formation professionnelle ou inhérente à l'emploi, bien que cela ne signifie pas qu'ils n'en reçoivent aucune. Dans la plupart des pays (la Suède semblant constituer une exception) le taux de transition du travail à temps partiel vers le travail à temps plein est faible.

D'autre part, un certain nombre d'indicateurs suggèrent que le travail à temps partiel correspond généralement aux préférences exprimées par les femmes qui le pratiquent — mais non à celles des hommes travaillant à temps partiel. Ces résultats sont confortés par les données concernant la satisfaction professionnelle, indiquant, dans l'ensemble, que les femmes retirent plus de satisfaction du travail à temps partiel et les hommes du travail à temps plein.

**John M. Evans et Douglas C. Lippoldt sont administrateurs à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).**

## Références

- Anxo, D., Stancanelli, E. and Storrie, D., *Transitions between different working time arrangements: A comparison of Sweden and the Pays-Bas* (polycopié), document préparé pour la Conférence sur les marchés transitaires du travail, 30 janvier 1999, Berlin, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, 1999.
- Bielenski, H. and Kauppinen, T., 'Working time needs of Europeans', in Peltola, P. (ed.), *Working time in Europe: Towards a European working time policy*, Report of an International Conference, 11-12 October 1999, Helsinki, Ministry of Labour, 1999.
- Blank, R. M., *The dynamics of part-time work*, Working Paper No. 4911, Cambridge (Mass), National Bureau of Economic Research, 1994.
- Bothfeld, S. and O'Reilly, J. *Moving up or moving out? Comparing transitions through part-time employment in Britain and Allemagne*, (mimeo), paper prepared for Conference on Transitional Labour Markets, 30 January 1999, Berlin, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, 1999.
- Dekker, R., Muffels, R. and Stancanelli, E., 'À longitidinal analysis of part-time work by women and men in the Pays-Bas', in Gustaffson, S. and Meulders, D. (eds.), *Gender and the Labour Market*, London, Macmillan, 1999.
- Commission européenne, Economie européenne. Rapports et études, no. 3, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Scénarios d'emploi et participation au marché du travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Concilier vie familiale et vie professionnelle: répartition du temps de travail entre hommes et femmes* (résumé du rapport), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000a.
- Galtier, B., *Les trajectoires d'emploi des salariés à temps partiel dans le secteur privé*, document de travail 98-04, Paris, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, 1998.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1998.
- OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1999.
- OCDE et Statistiques Canada, *Littératie, économie et société: résultats de la première enquête sur l'alphabétisation des adultes*, Paris et Ottawa, 1995.
- Smith, M., Cebrian Lopez, I., Davia Rodriguez, M. A., Maol Ocana, M. A., and Hernanz Martin, V., *Transitions through part-time wrk in Spain and the United Kingdom: A route into secure employment?* (mimeo), paper prepared for the Conference on Transitional Labour Markets, 30 January 1999, Berlin, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, 1999.



# Retour sur le marché du travail et préférences en termes de temps de travail

Mia Latta

## Enquête *Options d'emploi de l'avenir*

L'enquête *Options d'emploi de l'avenir* menée en 1998 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail s'intéresse à la disponibilité de la main-d'œuvre. L'enquête a été réalisée dans les quinze États membres de l'UE et en Norvège sur un échantillon de 30 557 entretiens téléphoniques. Des personnes âgées de 16 à 64 ans ont été interrogées au cours de l'été et de l'automne 1998. L'enquête s'est principalement intéressée aux personnes exerçant une activité rémunérée ou décidées à entrer sur le marché du travail dans les cinq années suivantes et présente la situation réelle et les préférences des répondants.

Au moment des entretiens, plus d'un chômeur sur six déclare ne pas vouloir travailler d'ici à cinq ans. Ce groupe n'a pas été retenu pour la suite de l'analyse. Le présent article met en évidence la situation spécifique et les préférences des personnes sans emploi rémunéré au moment des entretiens mais qui souhaitaient rejoindre le marché du travail d'ici à cinq ans.

En ce qui concerne la main-d'œuvre, on note deux perspectives importantes qui se chevauchent: les circonstances spécifiques et immédiates des groupes cibles (préférences actuelles et futures quant au temps de travail); et les facteurs généraux et à plus long terme d'âge, de sexe et de situation familiale, qui influencent l'importance et la nature de la participation de chaque individu au travail rémunéré, que ce soit dans le marché du travail, à proximité ou entièrement à l'extérieur de celui-ci (situation réelle et préférences en matière de temps de travail au cours de la vie).

Pour cette analyse, les trois principaux groupes cibles issus de l'enquête qui ont été utilisés sont les suivants:

- *Les jeunes entrants* sont des personnes débutant leur carrière professionnelle qui

n'ont pas encore d'expérience professionnelle (parce qu'elles font leurs études par exemple) et qui sont âgées de moins de 30 ans (N=2 713).

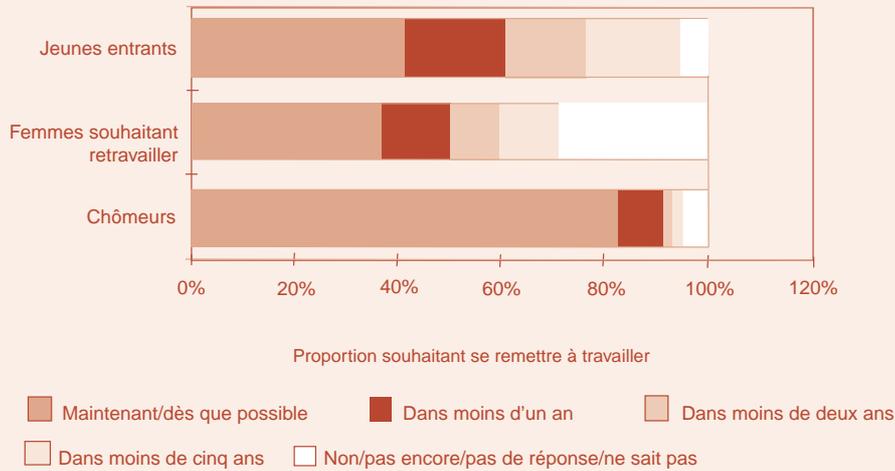
- *Les femmes souhaitant retravailler* sont des femmes qui souhaitent reprendre une activité rémunérée après avoir interrompu leur carrière. Elles ont déjà une certaine expérience professionnelle et ont cessé de travailler pendant au moins un an. Une interruption plus courte est recevable uniquement si la répondante a quitté son dernier emploi pour donner naissance à un enfant, ou s'occuper de personnes âgées, malades ou handicapées (N=3 087).
- *Les chômeurs* correspondent aux personnes qui ont déclaré être sans emploi (N=2 537).

## Intentions d'emploi des sans-emploi

Alors que le taux de chômage moyen est de 8 %, l'enquête indique que le taux des sans-emploi est bien supérieur: bien plus d'un tiers (39 %) de la population résidente en âge de travailler n'exerce pas actuellement d'emploi rémunéré. La population actuellement sans emploi dans les États membres de l'UE et la Norvège varie en fonction de plusieurs facteurs (régions, secteurs, etc.), mais elle semble surtout très influencée par l'âge et le sexe. Par exemple, dans la tranche des 30-49 ans, seulement 10 % des hommes n'ont pas d'emploi rémunéré contre une femme sur trois (35 %). Toutefois, on note une répartition relativement similaire des femmes et des hommes sans emploi rémunéré ayant l'intention de prendre une activité rémunérée dans moins de cinq ans. Le sexe n'est donc pas un facteur déterminant de l'intention d'exercer un emploi rémunéré.

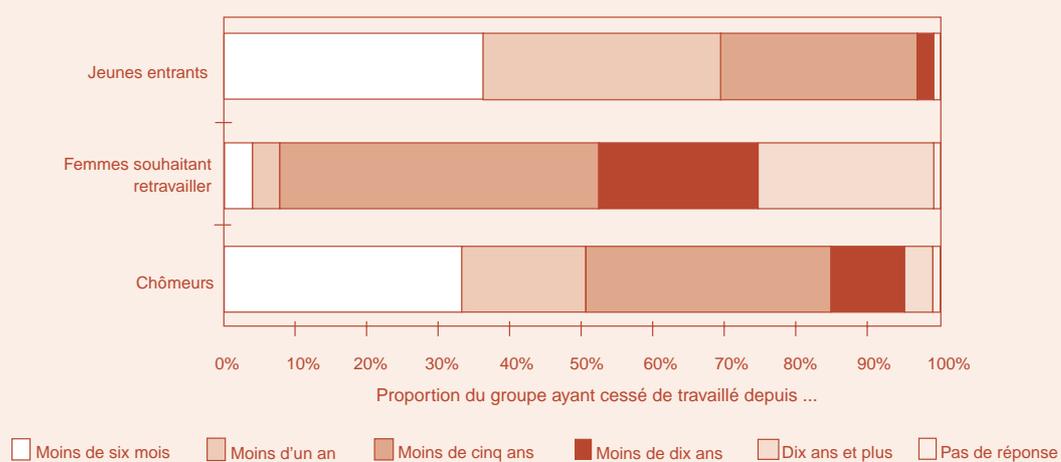
On dispose donc d'une large amplitude pour encourager l'entrée sur le marché du travail et, en fait, ce ne serait qu'«enfoncer une porte ouverte» car le désir de prendre un emploi rémunéré dans les cinq ans est fréquemment exprimé par tous ces groupes cibles (voir graphique 1).

Graphique 1 — Proximité de la date prévue pour la prise/reprise d'un emploi



Source: Enquête *Options d'emploi de l'avenir*, 1998.

Graphique 2 — Quand a cessé votre dernier emploi?



Source: Enquête *Options d'emploi de l'avenir*, 1998.

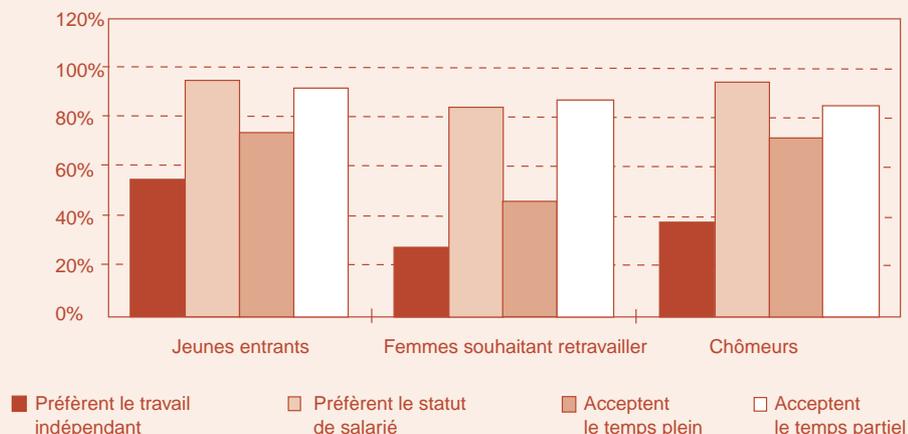
Une forte proportion des groupes cibles possède une importante expérience professionnelle antérieure, notamment les femmes souhaitant retravailler et les chômeurs, dont près de la moitié possède des antécédents professionnels de dix ans ou plus. Néanmoins, pour la plupart, la période d'inactivité a été assez longue depuis le dernier emploi, comme le montre le graphique 2.

### Statut de l'emploi et temps de travail

La sécurité de l'emploi reste un facteur déterminant dans les stratégies de recherche d'emploi mais la possibilité de bénéficier de différents aménagements du temps de travail est

également très importante. Les nouveaux entrants et les personnes qui cherchent à réintégrer le marché du travail font généralement preuve d'un haut degré de flexibilité dans certaines de leurs préférences, mais certains schémas horaires et/ou types de statut d'emploi ne sont généralement pas considérés comme acceptables par certains groupes, même en deuxième choix. Alors que les jeunes entrants ont des préférences assez souples, les femmes désirant reprendre une activité sont plus déterminées sur ce qu'elles souhaitent — le travail indépendant (et probablement l'insécurité et les horaires chargés qui l'accompagnent) n'est par exemple pas envisageable pour ce groupe. En

Graphique 3 — Préférences des jeunes entrants et des personnes souhaitant retravailler: statut et durée



NB: le travail à temps plein correspond à 35 heures ou plus par semaine et le travail à temps partiel à moins de 35 heures par semaine.

Source: Enquête *Options d'emploi de l'avenir*, 1998.

général, les femmes souhaitant retravailler manifestent un grand intérêt pour le travail à temps partiel. Pour les chômeurs, la situation est quelque peu différente. La majorité des chômeurs accepterait un emploi salarié, à plein temps ou à temps partiel, mais moins de 40 % envisagerait une activité libérale (voir graphique 3).

Les jeunes entrants et les femmes désirant reprendre une activité professionnelle ne sont pas particulièrement pressés de trouver un emploi, bien que quatre cinquièmes des chômeurs (80 %) soient actuellement en train de chercher du travail. Pour eux, le désir de prendre un travail rémunéré est une intention concrète et immédiate. Toutefois, en examinant les trois groupes de personnes qui souhaitent avoir une activité professionnelle dans les cinq années à venir (les chômeurs, les jeunes entrants et les personnes souhaitant retravailler), l'enquête montre que la certitude de mener à bien cette intention est loin d'être générale et que la recherche d'aide, d'informations et de conseils sur le marché de l'emploi est généralement faible (voir graphique 4). Tous les groupes utilisent différentes sources de supports pour chercher du travail, mais aucune agence ou source n'attire ou ne sert à la majorité des femmes désireuses de reprendre une activité.

### Conclusions

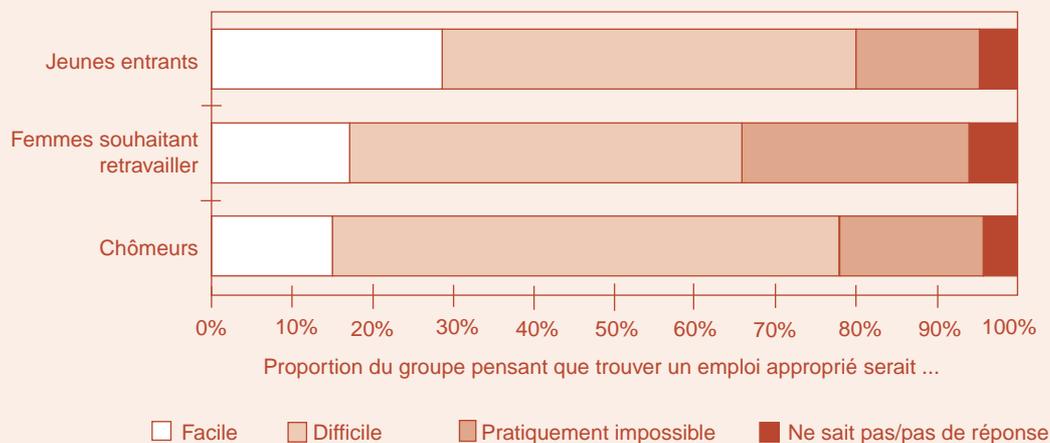
Ces résultats nous permettent de tirer deux leçons:

1. *Les hommes et les femmes n'exerçant pas d'activité professionnelle souhaitent vivement prendre un emploi rémunéré dans un avenir proche.*

L'enquête révèle que les contraintes les plus susceptibles de faire obstacle ou de limiter cette participation sont: l'écart entre le modèle actuellement prédominant d'horaires de travail et la préférence pour les temps partiels à horaires substantiels (exprimée par les femmes souhaitant reprendre une activité); le manque de compétences attrayantes dont souffrent les chômeurs (notamment les chômeurs de longue durée). Pourtant, au-delà de ces contraintes, on note le désir et l'intention largement répandus de prendre un emploi rémunéré. Il semble donc impératif que les politiques soient conçues en tenant compte de ces contraintes et dans le but de les minimiser car elles entravent la croissance potentielle de l'offre de main-d'œuvre. Cela implique trois conséquences:

- une approche plus flexible des possibilités et des souhaits relatifs à l'utilisation d'ensemble du temps à différentes étapes de la vie, tant pour les hommes que pour les femmes, les jeunes et les personnes d'un certain âge. Cette recommandation s'applique tout d'abord spécifiquement aux désirs des femmes qui veulent reprendre une activité, à leur disponibilité réelle pour le travail (par exemple en examinant les questions de la garde des enfants, des obligations familiales,

Graphique 4 — Certitude de trouver un emploi



Source: Enquête *Options d'emploi de l'avenir*, 1998.

- etc.) et à ce que le marché du travail peut offrir (par exemple des horaires de travail appropriés);
- des actions permanentes de lutte contre le chômage de longue durée, par l'éducation, les politiques d'emploi public, la formation spécialisée et les plans de qualification;
  - des services plus accessibles de conseil et d'assistance destinés aux nouveaux entrants et aux personnes qui souhaitent retravailler, les aidant à faire des choix plus éclairés et à trouver un emploi approprié.
2. Parmi les personnes actuellement sans emploi, certaines envisagent (ou même préfèrent), si la possibilité leur est offerte, des horaires de travail plus courts, même s'il ne s'agit pas toujours du premier choix. Dans ce cas, les implications politiques semblent prendre deux dimensions:
- Premièrement, la nécessité d'inventer des mécanismes grâce auxquels ce souhait peut être exaucé à grande échelle sans diminuer la qualité des emplois et des carrières. Il semblerait qu'actuellement ceux-ci n'existent pas. Les règlements du travail ne font généralement que limiter les horaires excessifs; les dispositions des conventions collectives ne couvrent pas toute la main-d'œuvre; et les dispositions bilatérales qui existent entre des employeurs et des employés particuliers semblent être réservées aux travailleurs les plus estimés et les mieux établis.
  - Deuxièmement, la nécessité de redistribuer les heures de travail ainsi libérées, et faire en sorte que les personnes actuellement exclues du marché du travail en deviennent les bénéficiaires directs et prioritaires. Dans ce cas aussi, il existe trop peu de mécanismes efficaces: l'aspiration aux gains de productivité a souvent absorbé de telles possibilités. Il est donc nécessaire d'élaborer des outils nouveaux et plus novateurs d'intervention positive sur le marché du travail, non seulement pour empêcher les horaires de travail excessifs, mais aussi pour promouvoir un choix individuel véritable — pour tout le monde et pas seulement pour ceux qui sont déjà dans la place.
- Mia Latta est chargée de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.**

Cet article est basé sur le rapport de la fondation *Employment Options and Labour Market Participation*, de John Atkinson, Institute for Employment Studies, University of Sussex (Royaume-Uni). Le présent rapport est publié en allemand, en anglais et en français et peut être téléchargé sur le site web de la Fondation (<http://www.eurofound.ie>).



# on time

29

RAPPORT DE LA CES

## La politique européenne relative au temps de travail dans les services publics

Ce rapport présente les résultats d'un projet de la FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics) sur le temps de travail. À partir de ces résultats, il préconise une approche plus harmonisée de la politique sur le temps de travail pour le secteur public en Europe. Il montre les relations entre le débat animé qui se déroule à l'heure actuelle au niveau européen sur les questions du temps de travail et l'évolution des perceptions du travail et du temps par les salariés ainsi que les employeurs. Il réaffirme que les syndicats de services publics en Europe sont au premier plan de ces discussions et souhaitent prendre de nouvelles initiatives, reflétant ainsi qu'ils attachent une grande importance à la réorganisation et à la réduction du temps de travail.

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter:  
Alfons Grundheber  
ISE, Publications and Public Relations  
Tél. (322-2) 24 04 86  
Fax (322-2) 24 05 02  
E-mail: [agrundhe@etuc.org](mailto:agrundhe@etuc.org)  
Internet: <http://www.etuc.org.etui>

### NOUVEAU RAPPORT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

#### Transposition de la directive sur le temps de travail par les États membres

La Commission a adopté un rapport sur la transposition, par les États membres, de la directive relative au temps de travail (93/104/CE du 23 novembre 1993) au 1<sup>er</sup> décembre 2000. Ce rapport, adressé au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des régions, fournit une vue d'ensemble de la situation juridique concernant la transposition des dispositions de la directive par les différents États membres.

Anna Diamantopoulou a souligné combien il était important, pour la santé et la sécurité des travailleurs de toute l'Union européenne, d'assurer une transposition correcte de la directive relative au temps de travail. Rappelant l'objectif

fondamental de la directive, à savoir protéger les travailleurs contre les effets préjudiciables pour la santé et la sécurité de trop longues heures de travail, d'un temps de repos inadéquat ou d'un rythme de travail haché, la commissaire a invité toutes les parties intéressées à veiller au respect de la directive.

Treize États membres ont transposé en droit interne la directive sur le temps de travail. Dans l'ensemble, même si la plupart des États membres ont adopté leurs mesures nationales après l'échéance du 23 novembre 1996 qui avait été fixée comme date limite, de nombreuses dispositions de la directive sont désormais correctement transposées par les États membres.

Cependant, plusieurs points essentiels préoccupent la Commission. Premièrement, la législation adoptée dans un certain nombre d'États membres va au-delà des exclusions autorisées à l'article 1, paragraphe 3, de la directive, en écartant du champ d'application de la directive d'autres catégories de travailleurs. Deuxièmement, certains États membres établissent une distinction entre le temps de travail et les heures supplémentaires, ce qui pose un problème. Les heures supplémentaires ne peuvent servir à contourner la limite des quarante-huit heures par semaine.

Troisièmement, de nombreux États membres ont introduit des périodes d'attente avant qu'un travailleur ne puisse avoir droit aux congés annuels. De telles limites peuvent avoir des effets particulièrement dommageables sur les travailleurs ayant des contrats de courte durée ou des contrats temporaires. Quatrièmement, dans certains États membres, la réglementation du travail de nuit présente des lacunes.

Enfin, dans quelques États membres, il reste à établir clairement si les mesures de transposition garantiront à tous les travailleurs le respect de l'ensemble de leurs droits, tels que prévus par la directive.

La Commission poursuit désormais, État membre par État membre, son évaluation détaillée de la compatibilité entre les mesures

nationales de transposition et la directive. Les conclusions finales de cet exercice sont attendues dans un avenir relativement proche.

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter:  
Commission européenne  
DG Emploi et affaires sociales  
E-mail: [empl-info@cec.eu.int](mailto:empl-info@cec.eu.int)

## À propos de ce numéro

Le temps de travail dans le secteur de la vente au détail a subi de nombreux changements au cours des quatre dernières années. Les horaires d'ouverture des magasins ont été et demeurent un problème majeur dans certains pays. Le développement de l'économie «24 heures sur 24» au sein de la société a amené à reconsidérer les législations qui régissent l'extension des heures d'ouverture des magasins le soir, la nuit et le dimanche.

À vrai dire, le secteur de la vente au détail offre un bon exemple du développement de la flexibilité du temps de travail en réponse à la demande des clients 24 heures sur 24. Il illustre également le conflit d'intérêts qui peut exister quelquefois entre les salariés, qui risquent d'être obligés de travailler à des heures singulières, et les citoyens — qui sont peut-être aussi des travailleurs — et leur besoin d'horaires d'ouverture étendus et appropriés pour faire leurs achats.

Le présent bulletin propose une information actualisée sur les changements intervenus en matière de temps de travail dans le commerce de détail en Europe, met en lumière les enjeux dans ce domaine et donne des renseignements pratiques sur l'organisation du temps.

Les deux autres articles présentent respectivement les conséquences du développement du travail à temps partiel en Europe, et les perspectives sur le marché de l'emploi et les préférences des personnes pour le moment sans emploi rémunéré.

