

Programme du jeudi 11 mai 2023

Le temps de travail

La durée de travail, par an et par salarié, a décliné depuis la fin du XIX^{ème} siècle en Europe, en raison principalement des évolutions de la structure de la population active, du marché du travail mais aussi des mesures de réglementation du temps de travail. La France continue néanmoins de se distinguer de la moyenne européenne par un volume total d'heures travaillées plus faible : par an et sur le cycle de vie.

Alors que les débats se sont longtemps concentrés sur la durée du travail à temps plein pour un salarié, notamment en lien avec les politiques de réduction de temps de travail et la réforme des 35 heures, plusieurs évolutions du marché du travail conduisent à réinterroger la régulation du temps de travail. D'une part, la définition du temps de travail est mise au défi du télétravail, qui rend plus ténue la frontière entre temps de travail et de repos, et complexifie le contrôle de ces deux temps exigés par le droit communautaire. D'autre part, le développement de secteurs avec des horaires de travail spécifiques (services à la personne avec multi-employeurs et/ou horaires très fractionnés) peut rendre complexe l'application de la réglementation de la durée du travail, conçue dans un cadre salarial classique de l'usine manufacturière. En la matière, les conventions de branche jouent un grand rôle, et reflétant ces particularités : leur contenu est très hétérogène (prise en compte des temps de déplacement, des temps de pause, etc.).

Au niveau de l'entreprise, aujourd'hui niveau de référence en matière de négociation collective, l'organisation du temps de travail reste un enjeu de qualité de vie au travail, un facteur d'attractivité pour attirer les salariés dans un contexte de tensions de recrutement, et d'attention accrue à l'équilibre travail/vie privée. Des entreprises font ainsi l'expérience de la semaine de 4 jours, et de nombreuses initiatives sont lancées dans certains pays européens. Par exemple, en Belgique, les salariés peuvent désormais choisir d'effectuer leur temps plein sur quatre jours. Par ailleurs, certaines entreprises britanniques ont expérimenté en juin 2022 une semaine de travail réduite à quatre jours tout en maintenant les salaires à 100 %, sans financement public compensant la baisse du temps de travail. Tout dépend cependant du maintien de la rémunération, et d'un éventuel abaissement de la durée hebdomadaire. Car l'intensification du travail sur quatre jours pose des délicates questions en termes de santé physique, et mentale ; mais aussi le cas échéant de garde d'enfants ou pour les salariés aidants.

D'un point de vue juridique, on pourra s'intéresser à l'épineuse question de la définition du temps de travail effectif, dans un contexte d'autonomie croissante d'une partie des salariés (cadres au forfait-jour) et de développement du télétravail, qui flexibilise le lieu de travail mais également de facto les horaires. On s'interrogera sur les évolutions juridiques souhaitables – et juridiquement possibles- du cadre national et/ou européen.

D'un point de vue économique, on pourra faire un état des lieux des études existantes sur le lien entre temps de travail et productivité, au niveau microéconomique et macroéconomique, de même qu'entre durée du travail et bien-être au travail. Il sera intéressant de considérer à la fois la durée du travail hebdomadaire, qui cristallise le plus souvent les débats, mais également annuelle, et tout au long de la vie. Les comparaisons internationales et expériences étrangères seront particulièrement utiles, ainsi qu'une approche par secteur pour tenir compte de certaines de leur spécificité.

9h15 **Accueil des participants au Ministère de l'Economie, des finances et de la Souveraineté industrielle et numérique**, Centre de conférences Pierre Mendès-France, 139 rue de Bercy, 75012, Paris

9h30 **Introduction** par **Gilbert Cette**, Co-président du séminaire, Professeur d'Economie à NEOMA Business School

Interventions croisées en 3 parties par :

Marie Bouny – Docteure en Droit, Partner, Stratégie et innovation sociale, Sia Partners

Andrea Garnero – Economiste à l'OCDE, spécialiste du marché du travail

Anne-Florence Quintin – Secrétaire générale adjointe de la CFDT Cadres

9h45 **I) Le temps de travail en France et à l'international : le contexte**

A) Le temps de travail en France et à l'international : état des lieux et difficultés des comparaisons internationales – **Andrea Garnero**

B) L'évolution de la durée de travail en France : définition et régulations – **Marie Bouny**

C) La crise sanitaire a-t-elle conduit à réinterroger la notion de temps de travail dans la négociation collective ? – **Anne-Florence Quintin**

Échanges avec les participants

10h30 **II) L'organisation du temps de travail : quels enjeux et quels impacts ?**

A) Temps de travail et qualité de vie au travail : retour d'expérience – **Anne-Florence Quintin**

B) Outils d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise – **Marie Bouny**

C) Effets économiques du temps de travail – **Andrea Garnero**

Échanges avec les participants

11h15 **Pause**

11h30 **III) Comment faire face aux nouveaux défis posés par l'évolution du temps de travail ?**

A) Quelles évolutions juridiques pour faire face à ces nouveaux défis ? – **Marie Bouny**

B) Quelles politiques publiques à l'international ? – **Andrea Garnero**

C) Comment le dialogue social peut-il répondre à l'évolution des aspirations au travail ? – **Anne-Florence Quintin**

Échanges avec les participants

12h15 **Clôture des débats** par **Jean-Emmanuel Ray**, Co-président du séminaire, Professeur émérite à l'Université Paris I - Sorbonne



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bibliographie du Séminaire « Politiques de l'emploi »

Le temps de travail

Autonomy (2023), « Results of the UK's four-day week pilot ».

Batut C., Garnero A., Tondini A. (2022), « The Employment Effects of Working Time Reductions: Sector-Level Evidence from European Reforms », *Industrial Relations*.

Blyton B. (2014), « Changes in working time (Routledge Revivals) : An international review ».

Brunetto A., Duco Q., Khater M., Laffeter Q. (2019), « La durée du travail en France tout au long de la vie », *Trésor-Eco n°239*, Direction générale du Trésor.

Calmfors, L. et Hoel, M. (1998), « Work sharing and overtime, *The Scandinavian journal of economics*, 45-62.

Cette G., Drapala S., Lopez J. (2023), « The circular relationship between productivity and hours worked : a long-term analysis ».

Crépon, B. et Kramarz, F. (2002), « Employed 40 hours or not employed 39 : Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek », *Journal of Political Economy*, 110(6), 1355-1389.

Crépon B., Leclair M., Roux S (2004). « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises ». *Economie et statistique*, n° 376-377. *La réduction du temps de travail*. Pp. 55-89.

Daniel C. et Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *DARES Analyses juin 2018 n°030*.

Golden L. (2012) « The effects of working time on productivity and firm performance : a research synthesis paper », *International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series No. 33, Conditions of Work and Employment Branch*.

Raffin C., Yildiz H. (2019), « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », *France, portrait social édition 2019, éclairages sur quarante ans d'évolutions de la société française, INSEE*.

OCDE (2021), « Working time and its regulation in OECD countries : How much do we work and how ? », *OECD Employment Outlook 2021 : Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery* .

OCDE (2022), « Well-being, productivity and employment : Squaring the working time policy circle », *OECD Employment Outlook 2022 : Building Back More Inclusive Labour Markets*.

Ray Jean-Emmanuel (2015), « Contrôler la durée du travail... chez soi ? », *Droit social*.

Shields, M. (1999), « Long working hours and health » *Health Reports-Statistics Canada*, 11, 33-48.

Taskin L. (2021), « Télétravail, organisation et management : enjeux et perspectives post-Covid », *Regards économique, Numéro 164*, 13-19.