

**FLEXIBLE WORKING TIME ARRANGEMENTS
IN FRANCE .**

Rachel Silvera

March 2009

**External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General
Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'**

1. Introduction

En France, l'organisation du temps de travail et la flexibilité du temps de travail ont constitué des débats importants et controversés, un champ d'interventions publiques considérable (avec la loi sur les 35h et plus récemment la loi « sur la rénovation de la démocratie sociale » qui vise la remise en cause des fameuses 35 heures) et enfin un mode de négociations collectives parmi les plus vivants...

Le débat récent le plus important a concerné les 35 heures et la réduction du temps de travail (RTT) : cette mesure adoptée en 1998 et 2000, pour les entreprises de plus de 20 salariés, a fait grand bruit, au point d'avoir en partie contribué à un bilan négatif des politiques de la gauche et à leur échec électoral. Pourtant, le débat sur les 35 heures avait une dimension de genre : les enquêtes et bilans ont montré que les femme salariées ont été plus satisfaites que les hommes de la RTT. La « conciliation entre famille et travail » était l'un des objectifs indirects de cette mesure.

En revanche, le bilan sur le temps partiel (TTP) est plus délicat du point du genre et de l'âge : durant les années 90, des mesures d'abattements des charges sociales ont permis aux entreprises de développer le TTP de façon considérable : des effets d'aubaine ont ainsi été constaté dans des secteurs déjà utilisateurs : commerce, hôtels - restauration, nettoyage, services à la personne. Ce temps partiel subventionné a été à l'origine d'une forte précarisation d'une frange peu qualifiée de salarié-e-s (avec une écrasante majorité de femmes). Pourtant le TTP peut avoir des avantages si l'on raisonne sur le cycle de vie : permettre une transition vers l'emploi stable (pour les jeunes, avec le développement des « jobs étudiants ») ; et vers l'inactivité (plutôt que de mettre en pré-retraite brusquement des seniors encore très compétents, un TTP peut être un bon moyen de transition et de transmission des connaissances). Mais même si ces formes de TTP sont utilisées en France nous le verrons, : ce sont surtout les femmes adultes en horaires atypiques, incompatibles avec les charges familiales, qui sont les premières utilisatrices des créations d'emplois à TTP. Le débat sur le « choix » d'un temps partiel sera incontournable et est loin d'être achevé.

Par ailleurs, d'autres formes d'horaires flexibles se développent et font également débat : il s'agit du travail du dimanche (que le gouvernement actuel souhaitait généraliser mais qui ne fait pas l'unanimité) ou encore de l'extension des horaires atypiques (le soir, le week-end)... Moins développé, citons également le télétravail qui avaient fait l'objet de projets plus anciens et se centrait pourtant sur la conciliation des temps.

Le cas français est donc passionnant du point de la flexibilité du temps de travail et du genre : de nombreux paradoxes apparaissent à la fois dans la volonté d'assouplir le temps de travail pour les salarié-e-s notamment les femmes mais en réalité dans une logique économique en faveur de la flexibilité du point de vue des entreprises. En revanche, la France est très en retard sur tout ce qui faciliterait les transitions selon le cycle de vie (à l'entrée et à la sortie ou encore par des congés longs au cours de la vie)... Bien du chemin reste à parcourir pour favoriser de telles démarches encore trop partielles.

2. Regulatory framework

2.1 National regulations

La temps de travail fait l'objet d'une loi sur la durée légale qui reste fixée nationalement à 35 heures depuis les lois dites Aubry de 1998 et 2000. Mais le gouvernement Sarkozy a souhaité assouplir cette loi jugée trop rigide et très critiquée en assouplissant l'accès aux heures supplémentaires, tout en laissant la durée l'égalé officiellement à 35 heures. En réalité, désormais, avec le principe des « heures choisies » avec la défiscalisation des heures supplémentaires, tout dépassement des 35 heures est possible. Ainsi, différentes lois sur le temps de travail se superposent désormais.

- La loi sur les 35 heures : « travailler moins pour travailler tous »

Depuis 1998 et 2000, la France est un des rares pays à avoir généralisé les 35 heures comme durée légale (sauf pour les entreprises de moins de 20 salariés où les 39 heures restent la référence). Au-delà des 35 heures, les heures supplémentaires *donnaient* droit à un complément de rémunération de 25% pour les 4 premières heures, de 50% au-delà, tout ceci dans un « contingent maximal » de 120 heures supplémentaires annuelles.

- La loi du 31 mars 2005 sur les heures supplémentaires choisies et la loi TEPA du 21 août 2007 : « travailler plus pour gagner plus »

Depuis 2005, le régime des heures supplémentaires a été modifié : dans un premier temps la loi a permis le recours aux « heures choisies » c'est-à-dire au fait qu'un salarié et une entreprise puisse s'accorder pour réaliser des heures supplémentaires sans en rendre compte à l'inspection du travail ou au CE et à augmenter le contingent d'heures supplémentaires à 180 h. Puis, avec la loi TEPA (en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat), les heures supplémentaires (sont majorées de 25% pour les 8 premières heures (et non plus 4) et 50% au-delà) mais sont défiscalisées : exonération de l'impôt sur le revenu pour les salariés effectuant ces heures supplémentaires et allègement des cotisations sociales (salariés et employeurs) sans contrôle sur le volume de ces heures supplémentaires (au-delà du contingent légal). Le coût de cette mesure est estimée à 2 milliards par an (le volume des heures supplémentaires étant de 900 millions d'heures pour 2007), soit un gain en moyenne de 110 € par an et par salarié (ce qui est faible).

- La loi de rénovation de la démocratie sociale :

Cette loi va plus loin : elle supprime la référence au contingent d'heures supplémentaires (180 heures annuelles passées à 220) en renvoyant à la négociation d'entreprises son volume. Toute entreprise, après accord, pourra dépasser les 35 heures et le contingent, sans limite, si ce n'est la durée maximale de 48 heures hebdomadaires et la durée journalière de 13 heures (11 heures de repos consécutif sur 24h). Un employeur peut obliger un salarié à effectuer ces heures supplémentaires, mais l'inverse n'est pas vrai (un salarié ne peut pas travailler plus, si l'entreprise ne le souhaite pas). Ce qui change porte surtout sur les cadres dits au forfait : dans la loi Aubry, ces cadres ne pouvaient comptabiliser leurs horaires quotidiens ou hebdomadaires. La loi prévoyait donc un forfait jours de 218 jours annuels (récupérations de la RTT en jour). La majorité des entreprises appliquaient des forfaits autour de 200 à 210 jours. Désormais, après accord d'entreprise, un cadre pourra travailler jusqu'à 282 jours (limite fixée par l'UE). En l'absence d'accord d'entreprise, le nouveau plafond est de 235 jours annuels.

Autant dire que ces nouvelles lois sur le temps de travail ont soulevé des mécontentements syndicaux (y compris cadres) et de la gauche : c'est une remise en cause d'acquis sociaux, un

risque pour les conditions de travail et la vie personnelle. Si le genre n'est pas repris dans ces débats, il est pourtant sous-jacent : qui en effet pourraient effectuer des heures supplémentaires, travailler jusqu'à 13 heures par jour, si ce n'est les salariés sans contrainte horaires familiaux ?? Car les femmes, y compris cadres, sont soumises aux temps scolaires, aux horaires des crèches ou des nourrices, bien plus que les hommes (y compris lorsqu'ils sont pères).

- Le temps partiel

Le temps partiel correspond à une durée inférieure à la durée légale (en général 35 heures) et doit être stipulé sur le contrat de travail. Le temps partiel peut être mis en place par accord collectif, décision de l'employeur ou demande du ou de la salarié-e-. Dans les deux derniers cas, l'employeur peut imposer un passage à temps partiel pour raison économique et sous peine de licenciement en cas de refus (arrêt de la cour de cassation du 30 juin 1992). Inversement, une entreprise ne peut refuser un passage à temps partiel à un salarié sauf s'il peut justifier l'absence de postes adaptés au temps partiel ou si l'employeur peut justifier que ce changement aurait des conséquences préjudiciables pour l'entreprise. **Normalement, les salariés souhaitant revenir à temps plein ou passer à temps partiel dans une même entreprise sont prioritaires en fonction des postes disponibles.** De plus un « temps partiel familial » existe ; il prévoit l'adaptation des horaires des parents en fonction des congés scolaires sur l'année. Un congé parental peut également être pris à temps partiel (sur les 3 ans) avec un complément de libre choix (une allocation partielle au prorata des heures).

Une personne à TTP peut faire des heures complémentaires (10% maximum de sa durée de contrat). Il bénéficie des exonérations prévues dans la nouvelle loi TEPA. Mais désormais, ces heures complémentaires peuvent dépasser les 10% par accord collectif (par exemple pour un contrat de 30h travailler plus de 3 heures hebdomadaires de plus, mais dans ce cas, les heures effectuées au-delà de ces 10% ouvrent droit à une majoration de 25%).

- Le travail du dimanche

La Loi prévoit que les salariés bénéficient de deux jours de repos consécutifs dont le dimanche, sauf pour des raisons économiques, techniques ou de services publics. Le débat a récemment fait rage (y compris au sein de la majorité) sur la généralisation de l'ouverture des commerces le dimanche. La loi a finalement été « ajournée » pour janvier 2009 (mais à ce jour le débat n'a pas repris). Les dernières propositions sont beaucoup plus « soft » que prévues : élargissement de certaines zones touristiques (comme Paris et les alentours de Lille) et possibilités pour les maires d'accorder 10 dimanches d'ouverture au lieu de 5 actuellement, ces principes n'étant toujours pas adoptés...

- L'aménagement du temps de travail

Lorsque l'activité d'une entreprise est irrégulière et pour éviter des heures supplémentaires et du chômage partiel, l'entreprise peut, après accord, moduler sur l'année la durée du travail, dans le respect de la durée légale hebdomadaire. Un délai de 7 jours est obligatoire pour toutes modifications des horaires. L'accord d'entreprise est désormais prioritaire à l'accord de branche s'il existe.

- Le compte épargne temps :

Le compte épargne temps est un dispositif modifié par la loi du 20 août 2008 dont les conditions d'alimentation, d'utilisation et de liquidation sont définies par accord collectif. Le principe est d'alimenter un compte personnel avec des heures libérées et non utilisées (jours

de RTT, 5^e semaine de congés payés, repos compensateur...) et qui peuvent être utilisées par le salarié selon sa volonté (y compris en fin de carrière) sous forme de temps ou de primes.

2.2 Collective agreements

Ces dernières années ont connu un ralentissement dans les négociations d'accords de branches et d'entreprises en matière de temps de travail (aménagement du temps, durée...). Mais les dernières lois françaises, qui semblent perçues à l'étranger comme très contraignantes, laissent en réalité de plus en plus de marge de manœuvre au niveau des branches mais aussi de l'entreprise : désormais, **la durée et l'aménagement du temps de travail seront définis par ces accords d'entreprises (qui sont prioritaires sur la branche)**. On peut donc penser que les années à venir vont voir à nouveau ces accords se développer car on assiste à une décentralisation de la négociation et à une généralisation du principe de « dérogation négative », c'est-à-dire que l'entreprise peut signer un accord moins favorable pour le salarié que la branche ou même la loi !!

Selon le dernier bilan de la négociation collective effectué par le Ministère du travail chaque année, le thème du temps de travail a été abordé dans 54 accords de branches sur environ 1000 accords signés cette année-là (soit 0,5% des accords de branche). Ce chiffre faible s'explique par la fin des négociations sur la réduction du temps de travail, même si l'application de la loi TEPA aura une petite influence sur la fin de l'année 2007 et 2008 (nous n'avons malheureusement pas encore le bilan de 2008).

Après la vague d'accords de 2000-2001, le thème de la **modulation** a été nettement moins abordé mais a connu une recrudescence en 2006 et 2007 où six textes ont été conclus chaque année ; on peut s'attendre à un développement encore plus accru pour les années à venir du fait des nouvelles lois d'assouplissement. Ces accords permettent de fixer les durées de travail pendant les périodes hautes et basse de l'activité (avec un assouplissement complet pour l'usage des heures supplémentaires).

Les heures supplémentaires demeurent, en 2007, un thème important de négociation sur le temps de travail : 12 accords contiennent des dispositions en matière d'heures supplémentaires et de contingent représentant plus d'un quart des accords portant sur le temps de travail. Aucun accord n'a porté sur les heures choisies en 2007 (désormais refondues dans la nouvelle loi de 2008). La grande majorité des accords traitant des heures supplémentaires abordent la question des taux de majoration (neuf textes), la plupart d'entre eux s'alignant sur les taux légaux : majoration de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes. **Mais la branche hôtels, cafés, restaurants (HCR) prévoit des majorations inférieures : 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 39^e), 20 % pour les quatre suivantes, puis 50 % au-delà.**

Les négociations portent également très largement sur le niveau du contingent annuel d'heures supplémentaires (sept accords). Seule la branche des *hôtels, cafés, restaurants* a porté ce contingent à un niveau supérieur au taux réglementaire : **360 heures** par an pour les établissements permanents, 90 heures par trimestre civil pour les établissements saisonniers et 130 heures en cas de modulation.

Onze accords abordent le thème **du travail à temps partiel**, contre six en 2006 et cinq en 2005. Il est intéressant de souligner **qu'un accord aborde le travail à temps partiel dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes/hommes (branche du verre)**. **Par ailleurs, deux accords relatifs à l'emploi des seniors abordent le travail à temps partiel dans le cadre des modalités d'aménagement des fins de carrière des salariés âgés de plus de 50 ans.** Un accord prévoit d'accorder de nombreuses garanties au salarié lors de la mise en oeuvre du

temps partiel et **notamment une priorité d'accès au temps plein et une égalité de traitement (*sport*)**. Les deux autres accords développent exclusivement le thème des heures complémentaires en ouvrant la possibilité pour l'employeur de demander aux salariés d'effectuer des heures complémentaires **dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel** (au-delà des 10% prévus par le cadre législatif)– avec application de la majoration légale de 25 % – (*centres de gestion agréés et habilités et animation*).

2.3 *Company level*

Au niveau des entreprises, où 20 170 accords ont été signés en 2007, 24,5% portent sur le temps de travail (4 933) ce qui est nettement supérieur à la part consacré à ce thème au niveau des branches. En revanche, la part des accords sur le thème du « temps de travail » tend à décroître de façon continue depuis 2005. Cette baisse s'inscrit dans une tendance longue, liée à l'arrêt des négociations sur la réduction du temps de travail depuis 2002. On peut d'ailleurs penser que la nouvelle marge de manœuvre sur les heures supplémentaires et leur contingent vont rouvrir ces négociations. Parmi les accords relatifs au "temps de travail", on trouve des ajustements de la durée et de l'aménagement du temps travail via, par exemple, la modification du contingent d'heures supplémentaires ou la conversion de jours de RTT en heures supplémentaires.

D'après une étude que nous avons réalisé en 2005 avec J. Laufer, au niveau des entreprises des actions diverses ont été menées :

1. Certaines vont dans le sens d'une meilleure prise en compte de la situation des salarié-e-s notamment parents, au travers **d'accords sur l'égalité** (Laufer, Silvera 2005) où la question du temps et de l'équilibre famille / travail sont abordés. Par exemple :

- *Une meilleure prise en compte de la parentalité* : De plus en plus d'accords sur l'égalité professionnelle développent un volet portant sur la « parentalité » et soulignent comme à Schneider Electric ou Eaux de Paris la volonté de faciliter une implication familiale des *deux* parents et des pères notamment.
- *L'organisation des temps de travail* : l'articulation vie familiale et professionnelle est aussi abordée sous l'angle de l'organisation des temps de travail. Ainsi, à Hurel-Hispano, des mesures d'aménagement du temps existent déjà (réduction du temps de travail, temps partiel, horaires variables), mais « *de nouvelles possibilités d'aménagement ponctuel des horaires variables seront envisagées pour les parents d'enfants de moins de trois ans et une réflexion sur l'heure des réunions sera menée* ».

2. Inversement, sur ces dernières années, des entreprises prennent des mesures de flexibilité du temps qui vont à l'encontre des choix des salariés : certaines ont proposé de remettre en cause les 35 heures comme l'équipementier automobile allemand Bosch, installé en France en 2006. D'autres groupes avaient dans la foulée remis en cause les 35 heures, au nom du maintien de l'emploi, comme le volailler Doux. Plus récemment, c'est le géant informatique Hewlett-Packard qui a allégé son plan social de 300 postes (940 emplois supprimés, au lieu de 1 240) après avoir obtenu l'assurance d'une négociation révisant à la baisse les jours de RTT. La direction de Bosch dispose de plusieurs leviers pour rallonger la durée effective du travail en maintenant la durée légale à 35 heures, grâce aux différentes lois présentées auparavant.

Mais avec la nouvelle phase de la crise économique, cela ne suffit même pas, face à la baisse des carnets de commandes, bon nombre de secteurs industriels font appel au chômage partiel (jours chômés et payés à 60%) notamment dans l'automobile et le bâtiment ; le gouvernement ayant introduit une aide supplémentaires pour faciliter ce recours. Mais, fait curieux, le nombre des heures supplémentaires n'a pas diminué comme on pouvait s'y attendre : globalement, vu les « effets d'aubaines » des lois récentes sur les heures supplémentaires, les

entreprises ont préféré ce recours plutôt que de recruter. A terme, si la crise est effectivement durable, ce recours devrait disparaître.

2.4 Recent policy debates

Les débats récents, nous l'avons dit, ont été vifs en France sur la flexibilité du temps de travail : remise en cause des 35 heures par libération des heures supplémentaires ; débat sur le travail du dimanche et surtout, remise en cause du mode traditionnel de régulation du temps : la loi propose, la branche suppléait à l'absence d'accords locaux, mais c'est surtout désormais l'entreprise qui est maître à bord et qui a une souplesse conséquente en matière de temps de travail (à défaut de représentants syndicaux pour négocier, l'entreprise peut s'adresser à un représentant du personnel ou à un salarié mandaté par un syndicat).

3. Working time flexibility: general trends

En France, la durée moyenne du travail dépasse la durée légale : elle est de 37,9 heures hebdomadaires (41 heures à temps complet et 23,1h à temps partiel). Nous n'avons malheureusement pas trouvé des données par sexe (si ce n'est bien sûr sur le temps partiel). Mais on sait qu'en moyenne les femmes à temps complet effectuent environ une heure hebdomadaire en moins ; l'écart sur le total temps complet et partiel étant nettement plus élevé vu que 82% des temps partiels sont occupés par des femmes. Contrairement à ce que l'on imagine, ce sont les femmes qui sont le plus concernées par le travail de week-end, les autres formes d'horaires atypiques (soir et nuit) se développent plus rapidement dans l'emploi féminin. Tout ceci est lié à la croissance des emplois de services.

Les données fournies par Eurostat permettent de dresser le tableau suivant :

- **le temps partiel** s'est développé depuis 15 ans, surtout pour les femmes (de 15 ans et plus) : il représentait 24,5% de l'emploi des femmes en 1992 et 30,9 % en 2007. Pour les hommes, ces taux sont respectivement de 3,4% à 5,7%. Les données suivantes montrent que ce sont surtout les jeunes (filles en particulier) qui connaissent le plus le temps partiel : pour les 15-24 ans (avant les maternités éventuelles), le temps partiel dépasse largement les moyennes et il a atteint 40% en 1997 (effet des mesures fiscales). Il en va de même, à degré inférieur pour les plus de 50 ans où les taux sont croissants avec l'âge. Plus généralement les taux de temps partiel des femmes en âge d'avoir des enfants sont systématiquement plus faibles qu'aux deux extrémités du cycle de vie. Autrement dit, le temps partiel n'est pas principalement un objectif de conciliation vie familiale /vie professionnelle. Ce phénomène d'usage du temps partiel chez les jeunes et les plus de 50 ans se retrouve dans des proportions nettement plus faibles chez les hommes également. Mais rappelons que les créations d'emplois concernent davantage les femmes de 25 – 49 ans.

Données sur les taux de temps partiel en France par sexe et âge (Eurostat)

	Femmes	Hommes	Total
1992 ensemble +15 a	24,4	3,4	12,9
15 –24 ans	26,6	9	17,2
25-49 ans	23,4	2,3	11,7
50 ans et+	28,7	4,7	15,1
1997 ensemble +15a	31,5	5,6	17,6
15 –24 ans	40	15,7	27
25-49 ans	30,5	4,1	16,3
50 ans et+	31,8	7,2	18,6
2002 ensemble +15 a	30,2	5,1	16,9
15 –24 ans	31,3	11,6	20,2
25-49 ans	29,8	3,7	16
50 ans et+	31,4	6,2	18,2
2007 ensemble +15 a	30,9	5,7	18

15 –24 ans	34,5	12,9	22,6
25-49 ans	29,7	4,1	16,6
50 ans et+	32,9	7,3	20,3

- **Le travail le samedi** est très fréquent notamment chez les femmes. En 2007, il a fortement augmenté puisqu'un tiers des femmes travaillent régulièrement le samedi (23% des hommes) et ce n'était le cas que de 24% des femmes (16% des hommes) en 1992. Ici aussi, ce sont les jeunes, notamment les filles, qui sont les plus concernées : près de 43% d'entre elles travaillaient le samedi en 2007.

Données sur le travail du samedi par sexe et âge (Eurostat)

	Femmes	Hommes	Total
1992 ensemble +15 a	24,3	16,4	19,9
15 –24 ans	33,1	21,1	26,7
25-49 ans	22,6	15,9	18,9
50 ans et+	25,2	15	19,4
1997 ensemble +15a	22,4	16,2	19,1
15 –24 ans	34,6	24,5	29,2
25-49 ans	21,7	16	18,6
50 ans et+	19,2	12,8	15,8
2002 ensemble +15 a	24,1	18,2	20,9
15 –24 ans	38	23,9	30
25-49 ans	22,9	18,1	20,4
50 ans et+	21,7	15,2	18,3
2007 ensemble +15 a	32,1	23,5	27,7
15 –24 ans	42,8	27,3	34,4
25-49 ans	32	23,7	27,7
50 ans et+	27,9	21,1	24,5

- **Le travail du dimanche** reste plus marginal (10% de l'ensemble des salariés en 2007) mais tend à se développer rapidement sur ces dernières années : ici encore ce sont les femmes qui sont les plus concernées (mais les écarts sont moins élevés que pour le travail du samedi). 7,7% de femmes travaillaient le dimanche en 2002, elles sont désormais 13,3%. Les jeunes sont une fois de plus en première ligne surtout en 2007 pour les jeunes filles (plus 17% d'entre elles travaillaient régulièrement le dimanche).

Données sur le travail du dimanche (sexe et âge) Eurostat

	Femmes	Hommes	Total
1992 ensemble +15 a	5,1	4,9	5
15 –24 ans	7,1	7,7	7,4
25-49 ans	4,7	4,5	4,6
50 ans et+	5,3	4,7	5
1997 ensemble +15a	5,7	5,7	5,7
15 –24 ans	9,1	9,9	9,5
25-49 ans	5,5	5,4	5,4
50 ans et+	4,6	4,7	4,6
2002 ensemble +15 a	7,7	7,3	7,5
15 –24 ans	10,7	9,6	10,1
25-49 ans	7,4	7,3	7,3
50 ans et+	7,2	6,1	6,1
2007 ensemble +15 a	13,3	10,9	12,1
15 –24 ans	17,3	12,5	14,7
25-49 ans	13,9	10,8	12,3
50 ans et+	9,8	10,3	10,1

- **Le travail en soirée** est relativement faible (14% de l'ensemble des salariés en 2007). Mais il a fortement augmenté ces dernières années pour tous, mais cela reste plutôt le fait des hommes (19% des hommes de 25-49 ans en 2007).

Données sur le travail du soir (sexe et âge) Eurostat

	Femmes	Hommes	Total
1992 ensemble +15 a	5,3	7,6	6,6
15 -24 ans	6,1	10,6	8,4
25-49 ans	5,4	7,5	6,6
50 ans et+	4,5	5,9	5,3
1997 ensemble +15a	6	9	7,6
15 -24 ans	7,5	11,1	9,4
25-49 ans	6,1	9,2	7,8
50 ans et+	5,1	6,9	6
2002 ensemble +15 a	8,6	12	10,4
15 -24 ans	11,9	13,5	12,9
25-49 ans	8,5	12,3	10,5
50 ans et+	7,6	10	8,8
2007 ensemble +15 a	14,2	18,3	16,3
15 -24 ans	17,6	16,6	17,1
25-49 ans	14,6	19,1	16,9
50 ans et+	11,6	16,6	14

- **Le travail de nuit** est aussi plus développé chez les hommes (9% d'entre eux contre 4,1% de femmes en 2007). Mais notons que le travail de nuit des femmes a doublé entre 2002 et 2007, alors qu'il stagnait autour de 2 ou 3 points les décennies précédentes. Ce pourrait être l'effet de la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie (depuis 2001).

Données sur le travail de nuit (sexe et âge) Eurostat

	Femmes	Hommes	Total
1992 ensemble +15 a	2	4,9	5
15 -24 ans	1,6	6,2	4
25-49 ans	2	5,1	3,8
50 ans et+	2,2	3,7	3,1
1997 ensemble +15a	2,2	5,4	3,9
15 -24 ans	1,9	5,9	4
25-49 ans	2,2	5,9	4,2
50 ans et+	2,1	3,4	2,8
2002 ensemble +15 a	2,8	7,3	5,2
15 -24 ans	2,9	7,3	5,4
25-49 ans	2,8	7,8	5,4
50 ans et+	2,6	5,7	4,2
2007 ensemble +15 a	4,7	10,6	7,7
15 -24 ans	4	8,6	6,5
25-49 ans	5	11,5	8,3
50 ans et+	4,1	9	6,5

Compléments de données statistiques nationales :

Des données complémentaires sur le travail de nuit et du soir renforcent ce qui vient d'être dit : même si les femmes sont moins nombreuses à travailler le soir ou la nuit, l'augmentation a été élevée entre 1991 et 2002 surtout pour les femmes : en 1991, les femmes représentaient un cinquième du travail de nuit, en en constituent le quart en 2002. Le travail de nuit se cumule avec des horaires décalés et de week-end, surtout pour les femmes : 90% des femmes qui travaillent de nuit travaillent le samedi (83,7% des hommes) ; 81,6% de ces femmes

travaillent le dimanche (69,4% pour les hommes). Par ailleurs travailler de nuit renforce le risque d'avoir des horaires variables d'un jour sur l'autre, modifiables par l'entreprise

- **Le travail en continu** (shift work) est la seule modalité de flexibilité qui recule sur les 15 dernières années : il concernait 12% des salariés (et surtout 15% des hommes) et seulement 8% aujourd'hui (10% des hommes).

Données sur le travail en continu (sexe et âge) Eurostat

	Femmes	Hommes	Total
1992 ensemble +15 a	8,5	14,8	12
15 -24 ans	9,4	14,7	12,4
25-49 ans	8,7	15,6	12,5
50 ans et+	6,6	11,1	9,1
1997 ensemble +15a	6,6	10,9	8,9
15 -24 ans	7,8	12	10,1
25-49 ans	6,8	11,3	9,2
50 ans et+	4,9	8,6	6,9
2002 ensemble +15 a	7,1	11,8	9,6
15 -24 ans	8,4	12,6	10,8
25-49 ans	7,4	12,4	10,1
50 ans et+	5,1	9,3	7,3
2007 ensemble +15 a	6,3	10,1	8,2
15 -24 ans	7,7	8,3	8
25-49 ans	6,8	11,3	9,1
50 ans et+	4,3	7,5	5,9

- **Les heures supplémentaires** (au-delà de 48h, quel que soit leur régime) sont surtout le fait des hommes (en 2007, 5,1% des femmes en emploi et plus de 12% des hommes travaillaient plus de 48h hebdomadaires). On observe une évolution rapide du recours aux heures supplémentaires dans le milieu des années 2000. Il était stable (autour de 3% chez les femmes) ; il avait même reculé chez les hommes en 2002. Ceci est certainement lié aux mesures d'assouplissement du régime des heures supplémentaires. Par ailleurs, la part des salariés concernés augmentent avec l'âge, que ce soit pour les femmes ou les hommes.

Données sur les heures supplémentaires (sexe et âge) Eurostat*

	Femmes	Hommes
1992 ensemble +15 a	3	8,9
15 -24 ans	2	5,3
25-49 ans	3,1	9,4
50 ans et+	3,7	9,3
1997 ensemble +15a	3,3	9,6
15 -24 ans	2,2	5,7
25-49 ans	3,3	9,8
50 ans et+	0,4	10,2
2002 ensemble +15 a	3,4	7,7
15 -24 ans	1,2	2
25-49 ans	3,3	3
50 ans et+	4,8	11
2007 ensemble +15 a	5,1	12,2
15 -24 ans	2,7	4,3
25-49 ans	5	12,7
50 ans et+	6,2	14

*% des emplois de plus de 48h sur l'ensemble des emplois de la catégorie

Données sur d'autres dimensions de la flexibilité du temps de travail (2004 ad-hoc module on work organisation and working time arrangements).

D'après ces données, les horaires sont fixes pour une majorité de français (légèrement plus pour les femmes), mais la proportion d'hommes déterminant son propre horaire n'est pas négligeable et nettement supérieur à celle des femmes (11,3% pour les hommes et 7% pour les femmes) si l'on compare aux autres pays européens où l'on est autour de 3-4%. La possibilité de faire varier ces horaires par accord individuel est aussi autour de 13%.. En revanche, en matière d'innovation (working time banking), seule une minorité de personnes en emploi sont dans ce cas en France.

Determine own work schedule (no normal boundaries): 11,3% des hommes en emploi et 7% des femmes sont dans ce cas en France

Fixed start and end of a working day : 70,2% des hommes et 71,5% des femmes

Staggered working hours, banded start and end : 3,3% des hommes et 2,7% des femmes

Start and end of a working day varying by individual agreement : 12,7 des hommes 14,5% des femmes

Working time banking with possibility only to take hours off : 0,6% des hommes et 1,4% des femmes

Working time banking with possibility to take full days off : 1,9% des hommes et 3% des femmes.

4. Working time flexibility: national research

Les recherches sur le temps de travail ont été très nombreuses du temps des 35 heures (sur les effets macro-économiques de cette mesure, sur les attentes des salarié-e-s ; sur les modifications de l'organisation du travail...). Depuis, ces thèmes sont peu étudiés, alors même qu'il serait intéressant de savoir comment les entreprises utilisent les nouvelles marges de manœuvre offertes par les lois récentes. Nous présentons donc ici des travaux qui sont parfois anciens, (fin des années 90, sauf sur des thèmes comme le temps partiel ou les arrangements en matière de temps de travail dans le cadre de la « conciliation » des temps).

4.1 Flexibility in the length of working time (part-time work; long hours; overtime, etc.)

- *Le temps partiel : choix ou contrainte?*

En France, le temps partiel reste « maudit » (comme le soulignait un ancien dirigeant politique, Michel Rocard). En effet, le bilan est globalement négatif : le temps partiel s'est développé pour des raisons plus économiques que sociales : la présumée conciliation des temps recherchée par le temps partiel reste marginale, dans les créations d'emplois

La forme d'emploi la plus féminisée, et qui a connu le développement le plus rapide depuis les années 80 en France, reste le temps partiel. Il a plus que doublé depuis les années 80 (et surtout depuis le début 90). Désormais, il représente 31 % de l'emploi féminin (6 % de l'emploi masculin). **83 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes** (soit plus de 3 millions de femmes !). Certes, depuis les années 2000, on assistait à un léger tassement de la croissance du travail à temps partiel (avec la fin des exonérations de charges pour les entreprises), mais à nouveau depuis 2004, il semble que le temps partiel progresse.

On sait également à quel point les salariés à temps partiel ne constituent pas une catégorie homogène. Le temps partiel d'embauche, à la demande des entreprises, est celui qui s'est le plus développé sur ces dernières années.

On peut finalement relever quatre logiques différentes du temps partiel en France :

1. Le temps partiel apparaît comme *un mode de gestion de la main-d'œuvre féminine* (pour certains secteurs d'activité comme le commerce, le nettoyage et les services à la personne).

2. C'est un dispositif de la politique de l'emploi visant à « enrichir le contenu de la croissance en emplois » (par les exonérations de charges qui ont lieu jusqu'en 2000) ou encore, un mode de transition à l'entrée et à la sortie du marché du travail (pour des hommes également jeunes et seniors).
3. Dans d'autres cas, il répond à une pénurie de places d'accueil des enfants.
4. Enfin, situation malheureusement rare : ce serait un mode d'aménagement des horaires véritablement choisi, par tous, selon les phases du cycle de vie (surtout dans la fonction publique et dans les banques).

Globalement, **les caractéristiques du temps partiel** restent en France, un véritable signe de **précarisation** : toutes les inégalités que subissent une part importante de femmes sur le marché du travail sont ici renforcées :

- le temps partiel est massivement **peu qualifié**, concentré dans peu de professions (nettoyage, commerce, aides à la personne - secteur très féminisé) ;
- les salarié(e)s concernées sont souvent victimes de conditions de travail et d'emploi très précaires (horaires atypiques, décalés, morcelés ; cumul contrat à durée déterminée et travail à temps partiel) **et ce ne sont pas les formes idéales de l'articulation des temps de vie au contraire !**
- **les durées du travail à temps partiel** sont en moyenne de 23 heures mais avec une frange importante aux deux extrémités (durées inférieures à 15 et au-delà de 30 heures) ;
- et bien sûr **faiblement rémunéré** (au niveau horaire, mais surtout mensuel) : Ainsi, les travaux sur les bas et très bas salaires ont montré que l'essor en France de ces franges de salariés s'explique par le développement de ces formes de travail à temps partiel féminin : les femmes représentent 77 et 80 % des bas et très bas salaires (et dans 74 % des cas elles sont à temps partiel). Elles gagnent donc moins de 800 ou 600 €/mois. Or on considère bien souvent que cette situation est compensée au niveau des ménages (puisqu'elles ne sont pas forcément dans des ménages pauvres). Mais rappelons que le salaire d'appoint est une construction du passé : dans plus de 60 % des cas, même à bas salaires, leur rémunération est vitale à leur ménage (soit parce qu'elles sont en situation monoparentale, soit parce que le conjoint lui-même gagne peu).
- Inversement, nous ne sommes pas surpris de constater que moins de **6 % des cadres** sont à temps partiel : on ne fait pas (ou rarement) carrière à travail à temps partiel. Des travaux sur la **Fonction publique** ont montré que les salarié(e)s à temps partiel, même lorsqu'ils demandent un temps partiel, n'avaient pas les mêmes accès aux promotions et les mêmes carrières, par la suite : ils émettent un signal négatif de non implication au travail et sont donc sous-évalués.
- **L'âge des salariés à temps partiel** ne correspond pas à celui de la maternité : le travail à temps partiel s'est développé aux deux extrémités de la vie active : en Europe, plus de 40 % des « travail à temps partiel » n'ont pas d'enfants.

Si ces caractéristiques définissent l'emploi à temps partiel dit contraint, il convient d'observer de plus près le sort réservé aux personnes ayant fait une demande de passage à temps partiel. On peut s'interroger **sur la mesure du sous-emploi** : si l'on estime que 41% des salariés à temps partiel sont dans ce cas, peut-on alors considérer que 59% des personnes à temps partiel sont satisfaites de leur emploi et de sa durée ? Ce refus de "travailler plus longtemps" n'est-il pas conditionné par d'autres contraintes (comme le manque de structures d'accueil des enfants, leur coût ou qualité ; des problèmes de transport, un conjoint ayant des horaires très longs...).

Autrement dit ne s'agit-il pas pour une part importante de cas de "choix sous contrainte" et non d'un véritable libre choix qui serait le privilège réservé aux seules femmes ?

Il y a donc beaucoup de confusions en France lorsque l'on parle de temps partiel, car il est vrai que certains salariés (surtout des femmes) font le choix du temps partiel. En France, une enquête de la Dares utilise un indicateur plus juste. Cette enquête auprès des salariés à travail à temps partiel distingue le contrat d'embauche et la demande du ou de la salariée pour un travail à temps partiel (raisons enfant) : pour la majorité c'est d'abord **un contrat d'embauche** (pour 50 % des femmes et 70 % des hommes) et seulement 34 % des femmes et 6 % des hommes le demandent pour leurs enfants. On voit donc qu'y compris pour les femmes, et contrairement aux idées reçues, le temps partiel n'est pas un choix personnel.

Le développement récent du temps partiel en France ne peut donc pas s'analyser à partir du seul comportement d'activité des salarié(e)s et de la seule demande pour cette forme d'emploi - même si un tel principe existe. **C'est avant tout le reflet de la politique du temps de travail qui incitait jusqu'à peu** les entreprises à créer ou à développer des postes à temps partiel sous forme d'exonérations parafiscales qui ont été supprimées dans la seconde Loi Aubry sur les 35 heures. On pouvait penser que ces exonérations allaient créer des emplois dans de nouveaux secteurs d'activité et même pour de nouvelles catégories de salariés, mais en réalité cela a renforcé une pratique déjà présente dans des secteurs bien précis, pour des catégories de salariés bien ciblées : les vendeuses et les caissières, puisque le taux de temps partiel dans ce type d'activité devient désormais la norme (la majorité des caissier(e)s sont à temps partiel, 76 % des femmes de ménages et des emplois de services à la personne). **Cela a été un effet d'aubaine pour ces entreprises** (notons d'ailleurs que le principe récemment adopté d'allègement des cotisations sociales pour les heures supplémentaires en l'occurrence pour 10 % des heures complémentaires au travail à temps partiel est également un effet d'aubaine : par exemple, un employeur aura intérêt à embaucher à 15 heures hebdomadaires, alors qu'il aura besoin d'un travail à temps partiel de 17 heures et de donner 2 heures complémentaires à la personne.

Donc, quelle que soit la logique du temps partiel, la pénalisation des salariés concernés est réelle et c'est pour cela qu'il reste féminin : ce serait au nom de leur moindre investissement professionnel et de leur nécessaire disponibilité familiale que l'on pense que le travail à temps partiel est "bon pour les femmes", même si leurs conditions de vie sont difficiles. **Qui dit temps partiel pense femmes, pour diverses raisons, notamment en référence à leur position dans la sphère domestique, où finalement un salaire "d'appoint" leur serait suffisant...** Le seul critère légitimement reconnu dans l'entreprise pour demander un aménagement d'horaires est celui de la famille, mais le prix d'un tel aménagement sera lourd, en termes de carrière et de promotion.

Le cas des caissières

L'organisation des horaires dans les hypermarchés affecte la santé et la vie familiale des caissières. Une étude de C. Gadbois et S. Prunier-Poulmaire (2000), réalisée dans 5 hypermarchés de la région parisienne montre à quel point le système général d'organisation des horaires se traduit par différents troubles voire maladies et rend la vie hors travail difficile.

- les caractéristiques de l'organisation des horaires sont communes à de nombreux hypermarchés : généralisation du temps partiel (80 % des caissières) ; le recours aux heures complémentaires (non rémunérées comme heures supplémentaires) : un tiers des caissières à temps partiel dépassent l'horaire prévu plus d'une fois par semaine ; le travail

en nocturne est important (55 % d'entre elles font trois nocturnes après 20 heures et souvent jusqu'à 22 h. 30) ; les horaires varient d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre (les jours de repos sont variables, rarement sur le week-end et sur deux jours consécutifs) ; les pauses ne sont pas respectées : 40 % des caissières à temps partiel ont eu au moins une pause dans la semaine supprimée.

- Les conséquences sur la santé sont sérieuses : plus de la moitié se plaint de douleurs au dos, au cou ; **un tiers souffre de problèmes gastriques (du fait de l'irrégularité dans les heures de repas) ; 18 % d'arythmie et 15 % d'hypertension. Ces résultats sont d'autant plus graves que 70 % des caissières ont moins de 30 ans.** De plus, des troubles d'ordre mental sont apparus (dépression, stress, anxiété). Ainsi, l'étude révèle que *"les caissiers travaillant en horaires variables sont plus souvent affectés par ces problèmes mentaux que ceux travaillant en horaires fixes (nervosité : 43 % contre 29 % ; stress : 60 % contre 40 % ; dépression : 40 % contre 30 % ; anxiété : 50 % contre 37 %). Ceci se reflète dans l'utilisation de médicaments comme des somnifères (13 % contre 2 %), antidépresseurs (15 % contre 2 %) et tranquillisants (12 % contre 4 %)"* (Gadbois, Prunier-Poulmaire,).
- Les conséquences sur la vie après le travail sont également importantes : difficultés dans la prise en charge des enfants, notamment lorsque les heures de fin de journée sont mal délimitées ; difficulté à avoir une vie sociale... Le manque de contrôle sur ses horaires de travail rejaillit sur la maîtrise de sa vie hors travail et génère de l'anxiété en plus des conditions de travail. Les stratégies d'organisation familiale, habituellement développées dans le milieu industriel où le travail en poste existe, ne sont pas ici possibles car les horaires sont nettement moins prévisibles. Ce qui se traduit par un très fort turn-over (20 % en moyenne).

- *Les 35 heures : quel bilan pour l'égalité ?*

Les femmes travaillent globalement moins longtemps que les hommes. On a coutume de penser qu'une "spécialisation des rôles" jouerait dans ce domaine : aux hommes, un surinvestissement professionnel ; aux femmes, un surinvestissement domestique. Or le temps contraint des femmes françaises (temps professionnel et temps domestique) **dépasse d'une demi-heure celui des hommes au cours d'une journée** (Brousse, 1999).

Les effets de la réduction du temps de travail ne se situent pas seulement dans l'organisation du travail. La première incidence sur le temps hors travail des salariés est très certainement de leur permettre de modifier leur rythme de vie et de prendre leur temps. Sans chercher à développer, dans un premier temps, de nouvelles activités de loisir, culturelles ou associatives, ils manifestent pour la plupart le besoin de "souffler". Cette réaction est d'autant plus forte que ces salariés subissent des conditions de travail pénibles, lorsque justement la réduction du temps de travail s'est accompagnée, selon eux, d'une intensification des rythmes de travail. Ceci est encore plus vrai pour les femmes salariées ayant une charge de famille et dont le travail domestique est resté le domaine "réservé". Le bilan de la réduction du temps de travail, notamment avec le passage à 35 heures, s'avère ainsi contrasté...

La RTT : un facteur d'amélioration de la vie hors travail ?

Premier constat révélateur, si les femmes sont globalement moins syndiquées, elles sont plus présentes dans les négociations sur la RTT et, surtout, plus nombreuses parmi les mandatées¹..

¹ Le mandatement permet à une personne non syndiquée de négocier et signer un accord dans une entreprise, en étant mandatée par un syndicat représentatif, cf. C. Dufour, A. Hege, C. Nunes, *La place des femmes dans les comités d'entreprise*, étude Ires/Dares, 2000.

Ceci confirme que les enjeux de la réduction du temps de travail mobilisent les femmes, plus que d'autres thèmes de négociation, très certainement par ce que cette question porte sur l'organisation de la vie au travail, mais aussi hors travail. Plus généralement, les enquêtes disponibles sur les perceptions des salariés à l'égard de la réduction du temps de travail souligne **une satisfaction plus marquée des femmes, pour qui la dimension du hors travail** est plus souvent mise en avant. Ainsi, lors de notre enquête sur le « partage du travail (Anxo et alii) la position de certains hommes salariés, à qui l'on a proposé une réduction - collective - de leur temps de travail, a été plutôt réticente au départ, y voyant parfois un signe de désinvestissement au travail. On a ainsi entendu dire de certains d'entre eux que la réduction du temps de travail était "*bien ... pour les femmes*", pour qui l'investissement familial serait en fait prioritaire. Pour eux, réduire le temps de travail, c'était passer à temps partiel et remettre en cause le principe inflexible, où "*compétence rime avec présence et disponibilité dans l'entreprise*". Mais ces réticences ont finalement vite disparu, une fois la réduction du temps de travail adoptée. La plupart des expériences ont en effet permis aux salariés, après un temps d'adaptation et d'apprentissage, de mieux organiser leur vie hors travail, de prendre plus de temps pour eux et leur famille (y compris pour les hommes). Finalement, 75% d'entre eux (73% d'hommes et 77% de femmes) se disent satisfaits de ces accords.

La réorganisation des tâches domestiques, leur meilleure répartition tout au long de la semaine et parfois même leur développement constitue très certainement la principale source de satisfaction des salariées. En effet, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à déclarer "*manquer de temps*", avant la réduction du temps de travail, y compris à catégorie professionnelle et situation familiale identique aux hommes (Dares, 2001)². Constat déjà relevé dans d'autres études plus anciennes (Kergoat, 1984, Daune-Richard, 1983), le risque est cependant de rendre encore plus invisible une partie des tâches ménagères, effectuées sur des heures ouvrées, loin du regard du conjoint ou des enfants en activités extérieures. Si cette nouvelle organisation a pour objectif de véritablement "*libérer le week-end*", consacré alors à des activités de détente et de loisir en famille, l'assignation du travail domestique exclusivement aux femmes pourrait s'en trouver renforcée. Ceci est d'autant plus manifeste que le jour libéré n'est pas fixe et varie selon les semaines, ce qui limite la possibilité d'avoir une nouvelle activité extérieure régulière (sport, études...). Contrairement à certaines attentes, la réduction du temps de travail n'a pas eu, pour le moment, une forte incidence sur un meilleur partage des tâches domestiques, même si certains changements sont cependant à l'œuvre (Silvera, 1998). Ainsi, le souhait de vouloir consacrer plus de temps à ses enfants est manifesté également chez les pères et les mères (Dares, 1999), mais ne se repère pas dans les faits, sur le plan statistique... (Brousse, 1999, Barrere-Maurisson, 2001).

...mais des risques de détérioration des conditions de travail et de discrimination entre les femmes elles-mêmes.

Si ces améliorations sur le plan du hors travail sont notables, elles ne se perçoivent pas, en revanche, sur le plan des conditions de travail : selon l'enquête de la Dares (2001), la dégradation des conditions de travail se repère dans 28% des cas. Si ce résultat est commun par l'ensemble des hommes, quelle que soit leur catégorie professionnelle, il n'en est rien pour les femmes : **35,4% des femmes non qualifiées mais seulement 18,4% des femmes cadres estiment qu'il y a dégradation.**

² Selon cette enquête complémentaire, 48% des femmes, contre 36% des hommes déclaraient manquer de temps avant la RTT, et surtout, 57% des femmes avec des jeunes enfants, contre 45% des hommes pères de jeunes enfants sont dans ce cas.

Différentes enquêtes, menées à la suite des accords 35 heures, montrent que **les salariés ressentent une assez forte dégradation des conditions de travail**. En réalité, tout dépend de l'organisation du travail initiale, des marges de manœuvre accordées aux salariés dans la mise en œuvre de la RTT et des catégories professionnelles concernées. Plus le système s'avère rigide (choix limité dans les modalités de la RTT) plus la non satisfaction sera forte. Selon Charpentier *et alii* (2004), la RTT apparaît à l'usage comme un facteur **d'intensification du travail**, du fait notamment de la remise en cause de certaines pauses. Surtout s'il s'agit d'emplois en contact avec la clientèle, les contraintes organisationnelles pèsent de plus en plus et créent une nouvelle source de stress. Plus précisément, **les femmes non qualifiées évoquent beaucoup plus que les autres les problèmes de flexibilité et d'imprévisibilité des horaires** (Cette, Dromel, Meda, 2004). Ainsi, dans certains accords, la réduction du temps de travail s'est traduite par une remise en cause de temps de pause, par une réduction du temps de passage des consignes entre équipes, bref par des signes d'intensification du travail, traduits par une expression récurrente : "*on nous demande de faire le même travail, en moins de temps*". Par ailleurs, les délais de prévenance sont aussi l'objet de nouvelles tensions : bon nombre d'entreprises semblent peu respecter les délais prévus dans l'accord, et sous couvert des exigences de flexibilité, demandent de façon plus ou moins informelle aux salariés d'accepter des changements imprévus, parfois du jour au lendemain. Il est évident que les contraintes d'organisation familiale se heurtent fortement à de telles pratiques, d'autant plus que les femmes non qualifiées ont moins recours à des aides extérieures pour s'occuper de leurs enfants.

Au total, tous ces éléments confirment les fortes attentes des femmes en matière de réduction du temps de travail. Mais il est clair que certaines d'entre elles – les mères de famille, les moins qualifiées – ont un rapport ambivalent à la réduction du temps de travail : les avantages obtenus dans la sphère du hors travail s'avèrent en réalité absorbés par un accroissement des contraintes dans le travail, plus fortement ressenti pour ces salariées, dont le rythme de travail est imposé.

4.2 Flexibility in the organisation of working time (variable start and end times; weekend/evening work; saving hours/ personal accounts; self-rostering etc)

- *Les horaires de nuit et du soir*

Si la durée de travail est désormais en moyenne proche des 35h (35,6 h en 2004 selon l'enquête Acemo), on assiste, en parallèle, à **une croissance des horaires atypiques, de la modulation et de la flexibilité des horaires**. Ce processus, progressivement mis en œuvre durant les années 80, semble s'étendre davantage avec la RTT. Même si, comme le rappelle M. Lallement (2003), la moitié des salariés continue à travailler en horaires de journées "normaux" et fixes, il n'empêche que la tendance à la flexibilité des horaires est désormais véritablement en œuvre (près de 40% des salariés concernés).

Des données détaillées sur les horaires atypiques ont été recueillies dans l'enquête "conditions de travail", qui date malheureusement de 1998. On observait néanmoins des résultats intéressants comme la **"banalisation" du travail du samedi qui touche près de la moitié des salariés ou encore des horaires supérieurs à 40 heures pour près d'un tiers des hommes** (tout ceci correspond d'ailleurs aux données d'Eurostat présentées dans la partie précédente).

Dans les entreprises industrielles étudiées lors de notre enquête (Anxo *et alii*), les accords sur la réduction du temps de travail ont permis la systématisation du travail de nuit des femmes

(qui a été autorisé à toute l'industrie en 91). Le travail de nuit ou de fin de semaine (VSD) est souvent perçu comme une dégradation des conditions de travail mais aussi - à la différence du temps partiel - des conditions de vie. Mais nous avons en effet rencontré plusieurs salariées qui se sont portés volontaires pour travailler de nuit sans avoir le sentiment de subir une détérioration de leurs conditions de vie. Plusieurs raisons sont à l'origine d'une telle demande. Pour certain(e)s, travailler de nuit ou de week-end permet de mieux développer des activités hors travail : garde de leurs enfants, projet sportif, études... Cette option est d'autant plus intéressante que le travail aux horaires atypiques permet en règle générale de bénéficier justement d'une forte réduction du temps de travail (entre 24 ou 27 heures de travail hebdomadaires). Mais ici l'on mesure toute l'ambiguïté que revêt un tel "choix". l'investissement hors du travail n'est pas la seule motivation de ces salariés. Bien souvent, ils évoquent aussi la dimension financière à l'origine de cette demande. Ceci est surtout vrai pour les faibles qualifications ou lorsque la réduction du temps de travail s'est accompagnée d'une perte de salaire conséquente, ce qui est fréquent dans les accords locaux étudiés. Une autre motivation apparaît enfin : travailler de nuit ou de week-end offre davantage d'autonomie et, en dépit de la détérioration des conditions de travail, est ressenti comme moins stressant. La nuit, les contraintes hiérarchiques s'assouplissent, les consignes à respecter sont moins nombreuses et plus aisément contournables, la charge de travail est parfois moins lourde... Travailler de nuit est aussi perçu comme un moyen d'assurer une meilleure insertion professionnelle et de ne pas être totalement perdant du point de vue du déroulement de carrière. Dans l'industrie, l'accès des femmes aux équipes de nuit est perçu par certaines d'entre elles comme le seul moyen d'accéder à un métier réputé masculin et de bénéficier de tous les avantages associés (rémunération, promotion, responsabilité...).

- *Les contraintes temporelles*

Au-delà de la seule mesure du temps de travail, il convient de prendre en compte les rythmes, la variabilité et l'ensemble des contraintes qui pèsent sur le temps de travail. On suppose, là encore, que les femmes seraient relativement épargnées par ces contraintes, en travaillant plus souvent à la journée, moins la nuit, etc. On a même considéré que "la palme en matière de régularité revient souvent à la femme" (Fermanian, Lagarde, 1998).

François-Xavier Devetter (2004) remet en cause une telle vision. Il construit un indice de disponibilité temporelle afin de prendre en compte la qualité des temps et non uniquement leurs durées, c'est-à-dire la prévisibilité des horaires, les rythmes.... Si effectivement l'indice de disponibilité temporelle est plus élevé chez les hommes, (cet indicateur de "dépassement de la Norme temporelle" est en moyenne de 11,1 pour les femmes et de 16 pour les hommes), ceci correspond à certaines formes reconnues de contraintes temporelles. Dans ce domaine également, la disponibilité temporelle relève de modèles sociaux et sexués, elle est socialement moins reconnue pour les femmes : "La disponibilité temporelle n'envoie pas le même "signal" selon qu'elle est offerte par un homme ou par une femme (...) si les longues journées comme les longues coupures au sein de la journée de travail accroissent les tensions entre les temps sociaux de manière comparable, seules les premières sont perçues positivement par l'employeur." (Devetter, 2004)

Concrètement, les données suivantes offrent une toute autre image des horaires atypiques. Dans la première partie du tableau, les formes visibles des horaires atypiques concernent davantage les hommes, tandis que la seconde partie relative à des critères moins reconnus (horaires imposés, absence de deux jours de repos consécutifs...), inverse ce constat. Les femmes sont par exemple moins nombreuses à travailler en fin de semaine de façon régulière

ou occasionnelle (critère le plus souvent utilisé dans les statistiques) **mais plus nombreuses à effectuer ces horaires de façon régulière (plus d'un samedi ou dimanche sur trois).**

Proportion de salariés en horaires atypiques selon le genre

	Hommes	Femmes
Les formes "visibles" des horaires atypiques		
Travail de nuit	20,4	6,4
Travail le samedi	49,1	45,1
Travail le dimanche	27	22,5
Horaire habituel supérieur à 40h	28,6	14,7
Horaires de fin de travail après 19h30	14,3	11,8
Les formes invisibles des horaires atypiques		
Proportion de salariés qui ne peuvent modifier leurs horaires en cas d'imprévu	39,6	43,2
Absence de repos de 48h consécutifs	19,1	22,8
Travail plus d'un samedi sur 3	26,2	32,2
Travail plus d'un dimanche sur 3	12,2	12,7
Impossibilité d'interrompre le travail	25,4	32,2
Coupure supérieure à 3h	2,6	5

Source : Enquête Emploi, supplément conditions de travail 1998, repris de Devetter, 2004

Ces données reflètent la concentration des emplois féminins dans des secteurs d'activité où justement cette disponibilité temporelle serait "naturelle" et non négociée : le secteur du commerce par exemple a fait l'objet d'études sur les contraintes temporelles imposées aux femmes notamment. Il en va de même des professions d'aide à domicile ou de santé (Angeloff, 2000).

4.3 Innovative working time arrangements (e.g. teleworking, working at home etc)

Le thème d'innovation dans les formes d'organisation du temps de travail est souvent évoqué (par exemple dans des accords d'entreprises) mais n'a pas fait l'objet d'études approfondies ces dernières années. On sait seulement que le développement du télétravail est un des outils de la conciliation des temps sous certaines conditions : permettre aux salariés en question d'avoir plusieurs jours par semaine en entreprises pour garder le contact et maintenir le collectif de travail ; veiller à mesurer le temps réel effectif afin d'éviter tout dérapage sur la vie hors travail...

Le télétravail peut se dérouler³ :

- à domicile en alternance : peut être encadré par un accord collectif qui fixe la régularité de ce travail
- à domicile occasionnel : rarement formalisé, il est plutôt une forme irrégulière de travail à domicile pratiquée par les managers et les experts
- décentralisé dans les locaux plus proches du domicile du travailleur
- mobile ou nomade, effectué en dehors des locaux de l'entreprise, au moment des déplacements professionnels

Avantages

Ce type d'organisation du travail permet :

- à l'employeur :
 - d'être flexible dans la gestion de ses équipes

³ Cette partie reprend les travaux élaborés par l'ORSE, *Guide des pratiques d'égalité professionnelle*, à paraître

- d'éviter des licenciements en cas de transfert de l'entreprise dans une autre zone géographique
- *au salarié:*
 - d'économiser le temps de parcours entre son domicile et son lieu de travail
 - de mieux gérer son emploi du temps
 - de concilier plus facilement travail, vie professionnelle et vie privée
 - d'être plus motivé dans les conditions d'une confiance accrue de son employeur
 - de travailler dans les conditions d'une mobilité réduite temporaire

Inconvénients

Le télétravail peut poser des difficultés dans le déroulement de l'activité, tant pour l'employeur que pour les salariés :

- *pour l'employeur :*

- aménager le lieu de travail à domicile du télétravailleur (ordinateur, téléphone etc.)
- assurer l'organisation des réunions régulières du télétravailleur avec ses collègues de travail
- assurer un partage équitable des tâches quotidiennes avec les collègues au bureau
- mécontentements de la part des salariés dont la fonction ne permet pas le télétravail
- définir les critères pour l'attribution ou le refus des demandes de télétravail

- *pour le salarié:*

- acquérir des compétences supplémentaires : gérer un budget, tenir une comptabilité, savoir gérer son emploi du temps
- séparer le temps de travail et le temps dédié à la famille et aux tâches domestiques
- être accessible pour les collègues d'équipe et pour les clients

L'Oréal Expérimentation du télétravail (2008) : Secteur d'activité : Cosmétiques Effectifs : 63 000 dont 11.300 en France Implantation géographique : Présente sur les 5 continents

Les parties souhaitent laisser la possibilité d'expérimenter le télétravail dans certains métiers en l'encadrant précisément et posant comme principes de base :

- de répondre à la double volonté du collaborateur et de l'entreprise
- pour une durée déterminée
- quand l'organisation du travail le permet
- avec une alternance régulière dans le cadre de la semaine entre domicile et lieu de travail afin de préserver le lien entre le salarié et l'entreprise

Les TIC (technologies de l'information et de la communication) permettent aux salariés, surtout aux managers :

- de fragmenter leurs temps de travail afin de répondre aussi aux contraintes familiales (amener ou chercher les enfants à la crèche ou à l'école, ...)
- de pouvoir accomplir un travail ponctuel à domicile en cas d'urgence (enfant malade, réception d'une livraison à domicile,...) ou lorsqu'il y a des problèmes de transports.

Toutefois, un encadrement du recours aux TIC peut s'avérer nécessaire, notamment pour éviter une immixtion permanente du travail dans la vie personnelle du salarié et assurer aux salariés « **un droit de déconnexion** » correspondant à des temps où les salariés auront le droit de ne pas être joints ou de ne pas devoir répondre à des sollicitations venant aussi bien de l'entreprise que des clients (sur leur téléphone portable, messagerie électronique,...) :

Extrait d'un document la [CFDT Cadres](#) sur le e-travail et le télétravail (décembre 2004)

Proposition 8 : Chaque télétravailleur n'est pas corvéable à merci, 7 jours sur 7 et 24h sur 24 et doit pouvoir se déconnecter de l'entreprise.

Le droit à la déconnexion doit être respecté (nous ne parlons pas volontairement de droit à l'isolement car ce terme peut prêter à ambiguïté pour un télétravailleur qui ressent parfois précisément un certain isolement, dont il peut souffrir et dont on comprendrait mal qu'il le revendique).

Ce droit à la déconnexion doit garantir au salarié une étanchéité entre vie professionnelle et vie privée. Il n'est pas corvéable à merci, 7 jours sur 7 et 24h sur 24h.

Au delà du respect du droit du travail, des mesures adaptées sont de nature à garantir ce droit à la déconnexion (fixation de plages horaires pendant lesquelles le salarié peut être appelé ou ne pas être appelé, ou privilège accordé à la situation d'appelant et non d'appelé...).

- *donner la possibilité à des personnes à temps partiel de pouvoir travailler sur un temps plein*

Dans de nombreux secteurs d'activité (grande distribution notamment), le temps partiel apparaît comme subi pour les salariés. Certaines entreprises ont développé le concept de polyactivité.

La polyactivité à Carrefour Numéro 2 mondial de la Grande Distribution

La polyactivité permet aux assistantes de caisses d'augmenter leur base horaire contractuelle en effectuant de nouvelles tâches dans un secteur différent de celui auquel elles sont affectées habituellement.

Une opportunité qui leur donne la possibilité d'améliorer leur quotidien en magasin, tant sur le plan de leur rémunération que sur celui de leur professionnalisme.

Les bénéficiaires pour les collaborateurs

- ils profitent d'un complément de rémunération en travaillant dans un autre secteur du magasin
- ils élargissent leur champ d'activité aux autres métiers des magasins et leurs horizons professionnels
- ils améliorent la satisfaction clients et développent le chiffre d'affaires.

- *Une expérience de « self-rostering »*

Les îlots caisses à Carrefour⁴

Un secteur Caisses en magasin est composé de 50 à 250 assistantes de caisses. Avant 1998, les horaires étaient imposés par le chef de caisses, un système d'horaires libre choix était proposé dans certains magasins.

- Les clients étaient insatisfaits de la fluidité en caisses et les assistantes de caisses peu satisfaites de leurs horaires. En effet, c'est sur cette catégorie de population que pèse le plus fortement des contraintes de fortes amplitudes horaires. Un hypermarché est ouvert de 8 h à 22h, six jours sur sept.

Dès 1998, Brest bénéficie d'un système appelé horaires îlots qui permet aux assistantes de caisse de participer à la planification de leurs horaires. La démarche est étudiée et testée sur 6 magasins en France : elle répond à l'attente des clients et aux besoins exprimés par les assistantes de caisse à la recherche d'une organisation du travail qui leur permette de mieux articuler leurs temps professionnels et personnels.

En 1999, la signature de la Nouvelle Convention Collective inclut les horaires en îlots. Aujourd'hui 20 000 assistantes de caisse dans 160 hypermarchés (soit 85% des hypermarchés France) participent à la planification de leurs horaires.

L'objectif recherché est triple :

Pour les clients : améliorer l'image de l'enseigne (rapidité, amabilité)

Pour les assistantes : permettre aux salariées soumises aux plus fortes contraintes horaires de participer à la planification de leurs horaires et ainsi améliorer leur qualité de vie tout en adaptant le temps de travail à l'activité économique du magasin

Pour l'enseigne : optimiser les heures travaillées en adaptant la présence des assistantes de caisses aux flux clients

5. Working time flexibility: evidence from a life course perspective

La prise en compte du cycle de vie dans la question du temps de travail est une réflexion en cours en France : c'est d'abord l'entrée tardive sur le marché du travail et aux problèmes des jeunes dans la recherche d'un premier emploi ; c'est ensuite la question des sorties trop précoces en France des « seniors » dont les taux d'activité sont parmi les plus faibles d'Europe. Ces deux réalités jouent pleinement sur les problèmes de financement des retraites

⁴ Cet exemple est tiré du site de l'Observatoire sur la parentalité

(et des réformes mises en place). Ces deux volets (les jeunes et les « seniors ») font hélas l'objet de peu de recherche en termes de temps de travail, d'arrangement temporels et d'innovation. Nous verrons que la seule mesure envisagée et existante est le temps partiel (comme transition à l'entrée et à la sortie du marché du travail). En revanche, concernant la tranche d'âge adulte, de nombreuses mesures se sont focalisées très récemment sur les parents (mesures dont nous avons déjà parlé en partie). En effet, c'est autour de cet âge que se concentrent le plus de difficultés pour les femmes notamment et que se pose désormais la question de la conciliation pour les *deux* parents (parentalité). Enfin, une dernière thématique apparaît très faiblement : la question de la formation tout au long de la vie et donc des temps de « respiration » et de reconversion sous forme de congés thématiques (mais peu ou pas de recherches existent sur ce thème).

5.1 Flexibility in the length of working time (part-time work; long hours; overtime etc.)

5.1.1 Young persons entering the labour market

Il n'existe pas à notre connaissance d'études spécifiques sur les jeunes et la durée de travail, ni d'accord portant sur cette problématique. Ce qui est certain c'est que l'allongement de la durée des études et les difficultés financières des jeunes étudiants se sont traduits par un accroissement des « jobs étudiants », à temps partiel, parfois seulement sur le week-end. Selon une enquête CSA réalisée en 2005, près des deux tiers des étudiants (65%) déclarent avoir déjà exercé, depuis qu'ils sont étudiants, une activité rémunérée en dehors des stages sous convention. Par ailleurs, le taux d'étudiants ayant déjà exercé une activité rémunérée est très corrélé au milieu social dont ils sont issus (68% chez les étudiants dont le chef de famille exerce une profession intermédiaire, 52% chez les enfants de patrons de l'industrie et du commerce) et à la situation locative dans laquelle ils se trouvent : 58% des étudiants vivant chez leurs parents ont déjà exercé une activité rémunérée ; leurs camarades vivant seuls dans un appartement avec loyer sont 74% dans ce cas. On constate donc qu'une majorité d'étudiants a déjà travaillé, et que cette tendance est exacerbée dans les milieux ou situations où travailler n'est pas seulement une envie mais un besoin.

Se pose dès lors le problème de la conciliation entre l'activité rémunérée et les études, et l'on constate que **seuls 6% des étudiants ont bénéficié d'aménagements**, ce chiffre étant bien entendu à relativiser du fait que seuls 25% des étudiants aient été empêché d'assister à des cours ou à des examens et que l'activité rémunérée durant l'année universitaire concerne un peu plus de la moitié des étudiants ayant exercé une activité rémunérée. Parallèlement, 20% des répondants ayant exercé une activité rémunérée déclarent que l'entreprise a mis en place des aménagements permettant de rendre compatible l'activité avec les études suivies, réalité qui bénéficie cependant moins aux étudiants du premier cycle (8%, contre 28% en deuxième cycle et 25% en troisième).

Quand on interroge les étudiants sur la fréquence avec laquelle ces derniers travaillaient, près de la moitié d'entre eux (**47%**) **déclare que cette activité ne les occupait que durant les vacances ; 35% pour leur part ont travaillé tout au long de l'année et 18% uniquement durant l'année universitaire**. On retrouve les clivages déjà opérants : les femmes sont davantage à travailler tout au long de l'année (38%) que les hommes (32%) ainsi qu'uniquement durant l'année universitaire, 21% contre 14% pour leurs homologues masculin, ces derniers étant en revanche 54% à circonscrire l'activité rémunérée aux vacances (41% chez les femmes).

Selon une autre enquête (réalisée par l'Observatoire de la vie étudiante), les étudiants qui ont une activité, 66,1% travaillent occasionnellement, 18,6% travaillent au moins à mi-temps, au

moins six mois par an (soit 8,5% de l'ensemble des étudiants), 15,3% travaillent à plein temps (7% de l'ensemble). S'agissant de la concurrence entre le travail et les études, il faut évidemment mettre à part les activités rémunérées qui sont intégrées aux études (par exemple les emplois d'ATER, de professeur stagiaire ou d'élève professeur, de vacataire universitaire, d'interne ou d'externe des hôpitaux) ; elles concernent 22% des étudiants qui travaillent, 10% de l'ensemble des étudiants (et sont fréquemment exercées par les étudiants issus des classes supérieures). Les activités rémunérées sans rapport avec les études sont très diverses ; elles vont de l'activité d'appoint traditionnelle au métier à plein temps, des tâches d'exécution aux emplois qualifiés susceptibles de déboucher sur un recrutement. Les plus fréquentes sont la garde d'enfants (mentionnée par 26,6% des étudiants qui travaillent pendant l'année universitaire), les leçons particulières (16,7%), mais aussi les « jobs » d'employé de commerce (20,2%). Inégalement exigeantes en temps, les activités rémunérées auxquelles les étudiants ont recours ne concurrencent pas les études au même degré. **La proportion d'étudiants qui travaillent à plein temps varie beaucoup selon les activités ; de 45,8% pour les cadres, de 33,3% pour les surveillants, de 31,6% pour les instituteurs, elle passe à 11% pour les employés de bureau, à 8,6% pour les animateurs, à 8,1% pour les ouvriers, à 6,5% pour les employés de commerce, à 6% pour les étudiants qui donnent des cours particuliers, à 4,7% pour les enquêteurs, et à 4,2% pour la garde d'enfants.** Parmi les étudiants qui travaillent, nombreux sont ceux qui exercent ou ont exercé plusieurs activités. Les combinaisons les plus fréquentes associent entre eux des emplois exercés rarement à plein temps : garde d'enfants et cours particuliers, garde d'enfants et employé de commerce, garde d'enfants et animateur, cours particuliers et employé de commerce.

5.1.2 Prime age workers/parents

- En premier lieu, une trentaine de grandes entreprises (L'Oréal en tête) ont lancé **une charte sur la parentalité** :

Le 11 avril 2008, **une charte de la parentalité** a été adoptée :

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans **l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.**

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise

- Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
- Informer l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement

Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour la femme enceinte

- Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
- Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes

Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents

- Prévenir et éliminer les pratiques discriminantes pour les salariés-parents au sein de nos processus Ressources Humaines
- Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

- Actions des entreprises pour ne pas pénaliser les salariés qui « choisissent » un temps partiel (notamment parents)

Les entreprises peuvent affirmer le principe selon lequel le travail à temps partiel :

- « n'est pas considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle ; « est de nature à favoriser l'efficacité professionnelle des collaborateurs qui ont adopté ce mode d'organisation de leur temps de travail » (BNP Paribas 2007)
- s'assurer que l'ensemble des postes de travail et des postes de responsabilité soient accessibles pour des temps partiels

Mais il n'y a pas consensus au sein des entreprises sur le fait que l'ensemble des postes de travail et des poste à responsabilité pourrait être assuré à temps partiel. Certaines entreprises expriment des réserves (« *certaines fonctions et responsabilités sont incompatibles avec des horaires aménagés* »)

Accord Schneider Electric (2004)

Schneider Electric Industries veillera à ce que les dispositions relatives au temps choisi soient remises en avant par les managers auprès de leurs équipes, afin de rappeler que l'accès à ce mode d'organisation du temps de travail est offert aussi bien aux hommes et aux femmes. La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès au travail à temps réduit notamment pour les hommes, ni prendre en compte ce mode d'organisation du temps de travail dans l'évolution professionnelle de ses collaborateurs et collaboratrices.

- Faciliter le passage d'un temps plein à un temps partiel et inversement

Les entreprises doivent faciliter les passages d'un temps plein à un temps partiel dans le cadre d'un accompagnement des demandes et en s'assurant notamment que les objectifs de prime seront revus

L'Oréal s'engage à ce que la hiérarchie veille à la comptabilité entre l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel d'une part, avec son temps de travail d'autre part. A titre d'exemple, un salarié à temps partiel doit avoir des objectifs adaptés à une activité à temps partiel.

A cette fin, L'Oréal s'engage à adapter les contenus de poste pour les collaborateurs à temps partiel en instaurant une procédure de suivi. Ainsi, un rendez-vous entre le responsable de service et le collaborateur doit être organisé afin d'examiner la manière dont le poste sera organisé dans le cadre d'un temps partiel.

5.1.3 Older workers

En France, peu d'entreprises s'engagent sur ce terrain, tant les pratiques de cessations anticipées d'activité (départs dès 50 ans puis 55 ans) ont imprégné la gestion des ressources humaines. On estime aujourd'hui, selon le Ministère de la cohésion sociale, que seulement **11% des entreprises ont mis en place un dispositif spécifique à l'égard des seniors** (aménagement du temps de travail, des conditions de travail, formations spécifiques ou encore complément de retraite...).

Deux accords au niveau branches existent cependant : concernent le développement de l'emploi des seniors :

- La branche des *industries de produits alimentaires élaborés* a négocié, en 2007, un accord relatif à l'emploi des seniors traitant notamment **du temps partiel choisi**. Il s'agit de prévoir qu'un salarié senior peut bénéficier, en accord avec son employeur, d'aménagement de ses horaires de travail sous la forme d'un travail à temps partiel. Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pour un salarié senior peut prendre la forme, notamment, d'un travail journalier à horaire réduit ou de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré (par exemple au moyen de jours provenant d'un compte épargne temps). Ceci a pour effet de porter la durée annuelle du travail, exprimée en jours ou en horaire annualisé, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps

complet. Dès lors, le compte épargne temps peut être utilisé dans le cadre d'un départ aménagé ou pour indemniser des heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel choisi.

- La branche des *industries charcutières* a conclu un accord relatif à l'aménagement du temps de travail en fin de carrière prévoyant qu'un salarié senior peut bénéficier, en accord avec son employeur, d'aménagement de ses horaires de travail sous la forme d'un travail à temps partiel.

Au plan des entreprises, nous n'avons repéré qu'une seule expérience prenant compte l'âge et le temps de travail :

Accord « Pilotage des étapes de la vie professionnelle » à Air France

Cet accord est centré sur le maintien dans l'en-emploi des seniors, notamment des femmes, et de leur accès à l'emploi à mi-carrière. L'entreprise a développé une politique de gestion des ressources humaines inter-générationnelle et en parallèle à développer une politique de l'égalité ente hommes et femmes (avec la signature d'un accord). Elle a également participé à un programme « Equallité »⁵. Comme beaucoup de grands groupes, il s'agissait de rompre avec l'usage des pré-retraites. Différents points issus d'enquêtes de terrain ont été mis en avant :

- une perte annoncée de compétence liée aux départs de seniors (notamment dans la maintenance aéronautique⇒)
- un fort vieillissement des cadres (doublement des quinquas d'ici 2010)
- une réflexion sur le style de management de tous les âges
- des changements organisationnels forts comme la remise en cause des principes d'ancienneté et la valorisation des compétences personnelles
- une politique en matière de diversité et d'égalité
- la signature d'une charte éthique...

Le rapport réalisé par le cabinet Entreprises et Personnel débouche sur trois axes d'intervention pour l'entreprise : une volonté politique affichée de reconnaissance des différents âges de la vie ; un axe gestionnaire d'accompagnement de l'individualisation des trajectoires professionnelles par le suivi de projets individuels. Enfin, « *une capacité à maintenir les espaces professionnels de régulation collective dans lesquels les différentes générations pourront puiser des ressources d'apprentissage, de socialisation...* » (Raoult, 2004).

Parmi les quatre chapitres de cet accord figure un volet « Piloter les étapes de la vie professionnelle ». Il s'agit en particulier de développer **les opportunités professionnelles pour les salariés dans leurs 10 dernières années de carrière ; de préparer la transition entre vie professionnelle et retraite ; de faciliter le passage à temps partiel en fin de carrière...** Par ailleurs, dans le chapitre 3 « Assumer notre responsabilité sociale », figurent les points suivants : favoriser l'insertion et l'accès à l'emploi ; promouvoir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes ; prévenir la discrimination...

Nous voyons bien ici On voit donc qu'au sein d'un même accord général, l'égalité professionnelle et la gestion des âges sont abordées, ce qui est rare.

5.2 Flexibility in the organisation of working time

5.2.1 Young persons entering the labour market

Nous n'avons pas trouvé d'expériences dans ce domaine

5.2.2 Prime age workers/parents

Les aménagements des temps de travail peuvent intégrer des éléments tenant compte des contraintes familiales (charge d'enfant, rentrée scolaire,...) et de transport de leurs salarié(e)s au niveau de :

- **la programmation et la planification des formations et des déplacements :**
 - programmation des déplacements en tenant compte des contraintes familiales des salarié(e)s

⁵ [Le projet Equallité est un programme communautaire Equal visant à la lutte contre toute les discriminations](#)

- programmation en avance des stages de formation professionnelle afin de permettre aux salarié(e)s l'organisation de la charge de leurs enfants

- **Gestion des réunions**

De plus en plus, les entreprises s'interrogent sur une meilleure gestion du temps de travail dans le cadre des réunions collectives qui mobilisent beaucoup de personnes et de temps sans résultats probants : syndrome de la « réunionite aiguë ». L'enjeu de la conciliation amène les entreprises à optimiser la tenue de ces réunions de manière à éviter que les réunions se terminant tard dans la soirée soient des éléments pénalisants pour ceux qui auraient des charges de famille. Depuis 2005-2006, les accords d'entreprise n'hésitent plus à évoquer ce sujet dans le cadre de leurs accords d'égalité (comme par exemple, Air France, CNES, EDF).

American Express considère que les grandes amplitudes de travail et les réunions tardives ne constituent pas une garantie d'efficacité, l'entreprise encouragera les acteurs concernés à respecter les horaires de travail habituels des participants et à prendre en compte, à tous les niveaux, les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

- **la planification individuelle et collective des horaires :**

- décalage des prises et des fins de service du personnel administratif pour les adapter au trafic
- plannings établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser
- délai de prévenance suffisant en cas de modification des horaires et des jours non travaillés
- harmonisation des horaires en fonction des besoins de la clientèle
- aménagements horaires pour la rentrée scolaire ou pour les réunions scolaires

- **Aménagement des horaires des parents**

Les congés supplémentaires chez L'Oréal⁶

Le 11 avril 2008, L'Oréal signe la Charte de la Parentalité. Par cet engagement, L'Oréal consolide la politique sociale qu'elle conduit depuis de nombreuses années en faveur des pères et des mères de famille afin de leur permettre d'organiser au mieux leur vie familiale et professionnelle.

- L'Oréal fait bénéficier l'ensemble de ses collaboratrices en congé de maternité, d'un congé supplémentaire (**congé « Schueller »**) portant ainsi le congé de maternité de 16 à 20 semaines, entièrement rémunérées par l'entreprise. Afin d'apporter davantage de souplesse dans la conciliation vie privée – vie professionnelle, il peut être fractionné en toute ou partie jusqu'au deuxième anniversaire de leur enfant

- L'Oréal offre également la possibilité aux mères et pères d'un enfant de moins de 12 ans révolus de bénéficier du dispositif intitulé « mercredi mère et père de famille » qui leur permet de s'absenter un, deux, trois ou quatre mercredis par mois, et ce dans la mesure où l'organisation et le fonctionnement du service le permettent. Il rencontre un vif succès – *notamment auprès des mères* – (43% des motifs de temps partiel)

Objectifs recherchés : Dans le cadre de la politique sociale qu'elle conduit depuis de nombreuses années en faveur des pères et des mères de famille, L'Oréal met en place des dispositifs variés permettant de répondre aux préoccupations des salariés qui recherchent à la fois une meilleure qualité de vie et une conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Norauto

A l'occasion de la rentrée scolaire, les collaborateurs (trices) pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires pour leur(s) enfant(s) inscrit(s) de la maternelle à la troisième.

De même, dans le cadre de réunions de classe organisées par l'établissement scolaire fréquenté par l'(les)enfant(s) du collaborateur (trice), un aménagement d'horaire sera également accordé par le responsable, à la demande du collaborateur (trice), sur présentation d'un justificatif.

Il sera demandé au collaborateur(trice) de prévenir au minimum deux semaines à l'avance.

5.2.3 Older workers

⁶ idem

- **Elargir les périodes d'interruption de carrière pour prendre en compte d'autres aspects de la vie personnelle des salariés**

Les entreprises peuvent accorder des congés sans solde pour des périodes de la vie des salariés qui nécessitent une interruption momentanée liée notamment :

- à la garde des ascendants et descendants en cas de maladie grave (congé de solidarité familiale)
- à la garde des parents âgés
- à la garde d'un proche atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (congé de soutien familial):

5.3 Innovative working time arrangements (e.g. teleworking, working at home etc)

5.3.1 Young persons entering the labour market

Pas d'études disponibles

5.3.2 Prime age workers/parents (e.g. contracts targeted at parents)

Les expériences présentées au point 4.3 visent en grande majorité les parents, même si ce n'est pas toujours mentionné. On peut seulement ajouter que des entreprises réfléchissent actuellement à une meilleure prise en compte du cycle de vie de leurs salarié-e-s : par exemple, un cabinet de conseil a repensé les trajectoires professionnelles de ses collaborateurs, femmes et hommes pour pouvoir leur proposer des « **respirations professionnelles** ». Celles-ci consistent en la mise en place de « postes tremplins » et de « postes paliers », ces derniers permettant de mieux concilier les impératifs personnels. Dans le même temps des actions de sensibilisation ont été menées auprès des hommes afin qu'ils s'approprient ces dispositifs.

5.3.3 Older workers (e.g. phasing out of working hours)

pas d'études disponibles

5.4 Conclusions (including a short evaluation of the specific challenges of flexible working time arrangements for each age group)

Au total, la prise en compte du cycle de vie, de l'âge (difficulté d'entrées et de sorties du marchés du travail) est peu présente dans les débats français en matière de flexibilité du temps. Seule la question du temps de travail des parents s'est imposée et se développe à travers la prise de compte de la **parentalité** et d'une réflexion de plus en plus développée sur le **rôles des pères et de l'organisation du temps**. En revanche, en dehors de quelques expériences sur des départs en retraite progressive, les deux extrémités du cycle de vie ne font pas l'objet d'attention particulière, alors que les besoins sont importants.

6. Summary and conclusions

Au terme de ce tour d'horizon sur la flexibilité du temps de travail croisé par le genre et l'âge, nous remarquons qu'en France, la situation est assez paradoxale :

- d'un côté, la flexibilité du temps de travail s'est étendue pour répondre avant tout aux exigences et contraintes des entreprises : permettre de disposer d'une main-d'œuvre souple, avec des possibilités d'heures supplémentaires, de modulation du temps sur l'année, de temps partiels aux horaires atypiques... Ceci se passe au détriment des femmes, en première ligne dans ces formes de flexibilité du temps de travail.
- Mais de l'autre, nous avons repéré l'existence de mesures ou d'accords plutôt favorables aux salarié-e-s notamment **lorsqu'ils croisent égalité entre les**

femmes et les hommes, temps de travail et conciliation des temps. Ces démarches sont encore minoritaires et récentes, mais augmentent sensiblement. Il s'agit alors de partir des aspirations de salariés et des parents, d'aménager les horaires de travail, de développer un « temps partiel choisi » par exemple familial, d'organiser des « îlots caisses » dans un hypermarché, afin de rendre la parole et l'organisation du temps aux salariés eux-mêmes.

Nous sommes donc dans une situation intermédiaire, instable où la recherche de flexibilité par le temps de travail est de plus en plus au détriment des salariés notamment dans certains secteurs d'activité fortement féminisés comme les services à la personne, le nettoyage, le commerce. Cette flexibilité se traduit par des horaires réduits, en fonction des aléas de l'activité, par des horaires atypiques, de soir et de week-end, des changements très fréquents dans l'organisation des horaires. On pourrait penser que ceci correspond davantage aux hommes adultes, mais en réalité ce sont surtout les femmes qui sont victimes de ce type de flexibilité. Pour les hommes, certes, la crise économique commence à montrer ces effets : ils se traduisent surtout par du chômage partiel voire à terme des licenciements. Les cadres, en revanche (en majorité des hommes) risquent de voir leur situation se dégrader, plutôt que de recruter, les entreprises risquent d'utiliser au maximum les souplesses offertes désormais par la loi sur les heures supplémentaires.

Certes, des compromis existent, nous l'avons vu, des exemples de bonnes pratiques montrent qu'il est possible de conjuguer performance économique et aspirations sociales, en jouant justement sur l'aménagement du temps pour les salariés. Comme le prévoit les dernières lois sur l'égalité, ou l'accord interprofessionnel sur ce thème, le temps est l'un des vecteurs de l'égalité (possibilités d'avoir des temps de « respiration » dans sa vie professionnelle, d'aménager ses horaires selon l'âge et la présence d'enfants...). Mais ces mesures n'iront pas dans le sens de l'égalité si elles sont réservées aux femmes (comme le temps partiel). Elles doivent se développer aussi pour les pères. Cette mobilisation semble voir le jour mais on peut craindre que ces tentatives restent isolées face à la montée de la crise économique et du chômage : une fois de plus, l'égalité via l'aménagement des temps, une vraie « conciliation » risquent de passer au second plan face aux contraintes économiques de flexibilité imposées aux salarié-es...

References

- T. Angeloff (2000), *Le temps partiel, un marché de dupes*, Syros.
- D. Anxo, J.Y. Boulon, M. Lallemand, G. Lefevre, R. Silvera, (1998), "Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie", *Travail et Emploi*, n°74, Avril.
- M.A. Barrere-Maurisson (dir.) (2001), "Partage des temps et des tâches dans les ménages", *Cahiers Travail et Emploi*, juillet, La Documentation française.
- C. Brousse (1999), " La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale", in *France, portrait social, 1999-2000*. INSEE.
- J. Bué (2005), "Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide chez les femmes », *Premières synthèses*, n°40, Dares.
- J. Bué, J.L. Metzger, D. Roux-Rossi, (2001), « Temps partiel et réduction collective du temps de travail », Rapport DARES-CNAM.
- Estrade M.A., Méda D., Orain R., (2001), "Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?", *Premières synthèses*, Dares, mai, n°21-1.
- G. Cette, N. Dromel, D. Meda (2004), "les déterminants du jugement des salariés sur la RTT", Communication au Séminaire international sur le temps de travail.

- P. Charpentier, M. Lallement, F. Lefresne, J. Loos-Barouin, N. Turpin-Hyard (2003), "Pilotage du changement, gestion des temps et action collective : les incidences des lois Aubry sur l'organisation", Rapport pour la Dares, GRIOT-LISE, IRES.
- A. M. Daune-Richard, (1983), "travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein de lignées féminines, *Travail et Emploi*, n°17, juillet - septembre.
- F.X. Devetter (2004), "Disponibilité temporelle : quelle différence entre hommes et femmes ?", *Communication au Séminaire International sur le temps de travail*, Paris, février.
- C. Dufour, A. Hege, C. Nunes, *La place des femmes dans les comités d'entreprise*, étude Ires/Dares, 2000.
- M.A. Estrade, D. Méda, R. Orain, (2001), "Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?", *Premières synthèses*, Dares, Mai.
- Fermanian J.D., Lagarde S, (1999), "Les horaires de travail dans le couple", *Economie et Statistique*, n°321-322, pp.89-110.
- C. Gadbois, S. Prunier-Poulmaire (2000), "Working-time patterns affect the health and home life of hypermarket cashiers", in Hornberber et alii. *Shiftwork in the 21st century. Challenges for research and practice*, Peter Lang, Frankfurt.
- D. Kergoat, (1984), *Les femmes et le travail à temps partiel*, Document Travail et Emploi, Ministère du travail.
- M. Lallement, (2003), *Temps, travail et modes de vie*, PUF.
- J.Laufer, R. Silvera, (2005), Accords sur l'égalité professionnelle suite à la Loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse, Emergences, Programme Equal Timetis.
- M. Maruani, (1996), "L'emploi féminin à l'ombre du chômage", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°115.
- Ministère du travail, des relations sociales et de la famille, (2007), Bilan de la négociation collective.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares (1999), "Les enseignements des accords", septembre.
- ORSE, *Guide des pratiques d'égalité professionnelle*, à paraître
- N. Raoult (2004), *D'une gestion par l'âge à la gestion de tous les âges, le cheminement d'un projet Equal*, Cahier Equallité, Entreprise et Personnel.
- R. Silvera, (2002,b), "Le genre des politiques du temps de travail : nouveaux enjeux non sans risques...", *Lien social et politique*, n° 47, printemps.
- R. Silvera (2003), La difficile articulation des temps familiaux et professionnels dans le commerce, Rapport pour Emergence