

## Réduction et flexibilité du temps de travail en Allemagne

Odile Chagny

Département analyse et prévision

*Les modalités de la réduction du temps de travail en Allemagne ont été différentes dans les années quatre-vingt et dans les années quatre-vingt-dix. Dans les années quatre-vingt, l'objectif a été la réduction de la durée du temps plein avec préservation du niveau de vie. Les performances de productivité de l'Allemagne, la flexibilisation de la durée du travail et une utilisation plus intensive du capital étaient censées absorber la réduction du temps de travail. La réalité est restée en retrait par rapport aux intentions initiales. La compensation salariale n'a pas forcément été intégrale. L'examen des accords de branche et d'établissement montre que la mise en œuvre de la flexibilisation est restée limitée. L'absence de réglementation sur les heures supplémentaires a débouché sur un potentiel d'heures supplémentaires élevé. Les enquêtes disponibles sur la durée d'utilisation des équipements révèlent que les effets de taille et de structure minorent la durée d'utilisation des équipements de l'Allemagne en comparaison internationale, mais que la prédominance des entreprises travaillant avec une équipe n'a pas facilité le découplage entre durée du travail et durée d'utilisation des équipements. Le bilan en termes d'emplois de la réduction du temps de travail dans la seconde moitié des années quatre-vingt, tel qu'il ressort des études micro et macroéconomiques, est globalement positif. La modération salariale et une situation conjoncturelle favorable peuvent y avoir contribué. Enfin, le développement du temps partiel et des programmes de pré-retraites montrent que l'optique de préservation du niveau de vie associé à la réduction du temps de travail ne s'est pas appliquée à tous.*

*Un changement de cap s'est opéré dans les années quatre-vingt-dix. La réduction généralisée de la durée du temps plein et la compensation salariale sont depuis 1993-1994 de moins en moins à l'ordre du jour. Le potentiel de flexibilité de la durée du travail s'est accru au niveau des accords de branche et d'établissement ; il a été favorisé par l'assouplissement du cadre législatif. La volonté de préserver l'emploi l'emporte désormais sur celle du maintien du niveau de vie et la stratégie de réduction du temps de travail privilégie le développement du temps partiel. Ces éléments s'inscrivent dans le cadre plus général de l'adaptation du modèle social allemand. Ils mettent surtout en relief les fragilités du mode antérieur de régulation.*

Avant d'être secoué par la montée du chômage dans les années quatre-vingt-dix, le modèle social allemand a longtemps séduit. Cet engouement s'est appuyé sur l'idée qu'il existe en Allemagne des mécanismes de régulation efficaces, c'est-à-dire une gestion subtile de la part des partenaires sociaux, permettant de combiner contrainte de change fort et efficacité macroéconomique. Le modèle allemand peut être abordé sous différents angles. La réduction du temps de travail en est un, car elle a justement fait appel à la capacité de gestion des partenaires sociaux. En outre, elle a présenté dans les années quatre-vingt certaines particularités fortes, remises en cause depuis. Appliquée à l'ensemble des salariés, négociée par les partenaires sociaux au niveau des branches, généralisée à la majorité des branches, la réduction de la durée du travail dans les années quatre-vingt a été systématiquement accompagnée d'accords de flexibilisation de la durée du travail et, la plupart du temps, d'accords de compensation salariale.

En d'autres termes, l'Allemagne a opté dans les années quatre-vingt pour une réduction de la durée individuelle du travail privilégiant la réduction du temps plein. Mais surtout, les partenaires sociaux ont tablé sur la capacité de réaction des structures productives. La flexibilisation du temps de travail et une utilisation plus intensive du capital étaient la monnaie d'échange pour le maintien du niveau de vie. De même que les performances de productivité permettaient de gérer la contrainte de change, elles étaient également censées absorber la réduction du temps de travail. Un tournant a été pris dans les années quatre-vingt-dix. La généralisation de la désinflation compétitive et la sur-évaluation du DM ont conduit à s'interroger sur l'efficacité du mode de régulation allemand et la capacité d'adaptation des structures productives. Les rigidités du marché du travail ont été dénoncées et de fortes pressions se font sentir depuis 1993-1994 pour déréguler, différencier et décentraliser la fixation des conditions de travail. Ce changement de cap s'observe tant pour la fixation des salaires que celle de la durée du travail. La réduction généralisée de la durée du travail et la compensation salariale sont de moins en moins à l'ordre du jour. L'exemple de la métallurgie est assez frappant : les négociations sur les 32 heures initialement prévues pour fin 1998 ont été repoussées à la fin de l'an 2000 et la compensation salariale est débattue au sein même du syndicat IG Metall. En règle générale, on observe une tendance accrue à la flexibilisation et à la décentralisation de la durée du travail.

Enfin, l'Allemagne est séduite par un partage du temps de travail à la hollandaise, passant par le développement du temps partiel, et l'idée d'une gestion de la durée du travail sur l'ensemble de la durée de la vie active gagne du terrain. Le présent article présente une synthèse des modalités de la réduction du temps de travail en Allemagne. Si le bilan en termes d'emploi est positif, les modalités effectives de la réduction sont restées en retrait des intentions initiales : la compensation salariale

n'a pas été intégrale, la flexibilisation de la durée du travail est restée jusqu'à récemment contenue, la déconnexion entre durée du travail et durée d'utilisation des équipements n'a pas toujours été possible.

## Une durée du travail faible

La durée du travail est plutôt faible en Allemagne

La principale source de comparaison internationale des durées effectives du travail est fournie par l'OCDE, qui publie le « nombre d'heures annuelles effectivement ouvrées par personne ayant un emploi ». Cette durée est calculée sur une base annuelle, pour l'emploi total ou l'emploi salarié et tient compte des congés, du temps partiel et des heures supplémentaires. Sur la base de ces données, la durée du travail était pour l'emploi total en 1996 de 1560 heures par an dans les anciens *Länder* (1578 dans l'Allemagne réunifiée), de 1508 heures en Allemagne de l'Ouest pour l'emploi salarié. Ceci situe l'Allemagne dans le bas de la fourchette basse des 14 pays (11 pour l'emploi salarié) étudiés. L'OCDE signale cependant que « à cause de la disparité des sources, [ces données] ne permettent qu'une comparaison imparfaite des niveaux pour une année donnée » (OCDE 1997a). Une récente étude complète les données de l'OCDE en utilisant différentes méthodes d'évaluation pour 21 pays de l'OCDE (Passet, 1998) : classement des pays à partir des critères susceptibles d'influencer la durée effective du travail (durée légale et conventionnelle, structure de l'emploi, durée normale ou moyenne d'un temps plein salarié), comparaison des durées hebdomadaires habituelles telles qu'elles ressortent des enquêtes européennes ou nationales auprès de la population active. Il en ressort que l'Allemagne est un pays où la durée du travail est plutôt courte<sup>1</sup>. Pour le classement structurel, la durée conventionnelle du travail et la durée des congés contribuent tout particulièrement à situer l'Allemagne dans les pays à faible durée du travail, alors que son classement est moyen notamment pour le temps partiel et la durée habituelle d'un temps plein salarié.

L'évaluation de l'évolution de la durée du travail permet de mieux comprendre l'ampleur et les facteurs de la réduction de la durée du travail sur longue période. La distinction entre le secteur manufacturier et l'ensemble de l'économie s'avère aussi utile (tableau 1).

Le rythme de baisse de la durée du travail (- 0,8 % par an en moyenne) est élevé sur longue période. Parmi les pays cités dans le tableau 1, seuls les Pays-Bas connaissent dans l'ensemble de l'économie un rythme de baisse plus élevé. La réduction de la durée effective du

1. Les pays à durée du travail courte sont dans tous les types de classement les Pays-Bas et le Danemark, ainsi que la Suède et la Norvège dans la plupart des classements.

travail est ensuite d'une ampleur équivalente dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier, alors que dans beaucoup d'autres pays elle est plus lente dans le secteur manufacturier, notamment aux Pays-Bas. Elle a par ailleurs été régulière dans le secteur manufacturier sur les 25 dernières années. Dans plusieurs pays, la baisse de la durée du travail dans le secteur manufacturier s'est soit interrompue dans les années quatre-vingt (Suède, Royaume-Uni, France), soit ralenti par rapport aux années soixante-dix (Belgique, Pays-Bas, Danemark). Dans l'ensemble de l'économie, le rythme de baisse s'est cependant ralenti dans les années quatre-vingt-dix.

### 1. Evolution de la durée effective du travail

Rythme annualisé en %	1973/1979	1979/1990	1990/1996 *	1973/1996 *
<b>Etats-Unis</b>				
Secteur manufacturier	- 0,4	0,2	0,3	0,1
Ensemble économie	- 0,2	0,2	0,1	0,1
<b>Allemagne</b>				
Secteur manufacturier	- 0,9	- 0,8	- 0,8	- 0,8
Ensemble économie	- 1,0	- 0,8	- 0,5	- 0,8
<b>Belgique</b>				
Secteur manufacturier	- 1,1	0,0	- 0,2	- 0,4
<b>Danemark</b>				
Secteur manufacturier	- 1,6	- 0,5	- 0,3	- 0,3
<b>France</b>				
Secteur manufacturier	- 1,0	- 0,5	0,0	- 0,5
Ensemble économie	- 0,8	- 0,8	- 0,2	- 0,6
<b>Pays-Bas</b>				
Secteur manufacturier	- 1,3	- 0,2	0,0	- 0,5
Ensemble économie	- 1,3	- 0,9	- 0,7	- 1,0
<b>Royaume-Uni</b>				
Secteur manufacturier	- 0,5	- 0,2	0,0	- 0,2
Ensemble économie	- 1,0	- 0,2	- 0,4	- 0,5
<b>Suède</b>				
Secteur manufacturier	- 1,5	0,3	1,4	0,1
Ensemble économie	- 1,2	0,2	0,8	0,0

\* 1993 pour le Danemark.

Sources : OCDE, Perspectives de l'emploi 1997 pour l'ensemble de l'économie, BLS (Bureau of Labor Statistics) pour le secteur manufacturier. Attention : ruptures en 1975/1976, 1989/1990 et 1993/1994 aux Etats-Unis, en 1994/1995 au Royaume-Uni pour l'emploi total. Emploi : emploi total dans l'ensemble de l'économie (sauf pour les Pays-Bas : emploi salarié). Pour le secteur manufacturier : emploi total, sauf pour le Danemark, la Belgique, les Pays-Bas, le Royaume-Uni : emploi salarié.

La baisse du temps de travail résulte pour l'essentiel de la réduction de la durée du temps plein...

La contribution du développement du temps partiel à la réduction de la durée effective du travail est faible. Qu'on la mesure en pourcentage d'heures perdues par rapport à la durée effective du travail salarié à

plein temps ou en durée du travail en équivalent plein temps, elle a contribué pour environ 15 % à la baisse de la durée effective dans l'ensemble de l'économie entre 1960 et 1990, un peu plus de 30 % entre 1990 et 1995. La réduction de la durée individuelle effective du travail est donc pour l'essentiel imputable à la réduction de la durée effective du travail à temps plein. Le développement du temps partiel s'est en revanche traduit par une contribution assez forte du temps partiel à l'emploi. Sur la période 1960-1990, la croissance de l'emploi à temps partiel a en effet contribué pour près de 60 % à la croissance de l'emploi total. La progression du temps partiel a été forte dans les années soixante, elle s'est tassée dans les années quatre-vingt avant de progresser de nouveau assez nettement dans les années quatre-vingt-dix <sup>2</sup>.

Trois phases peuvent être distinguées dans l'évolution de la durée conventionnelle du travail à plein temps. De 1960 à 1974, les trois quarts de la réduction de la durée du travail sont dus à celle de la durée hebdomadaire. A partir de 1975, les employeurs s'entendent pour ne pas réduire la durée du travail en dessous de 40 heures et les syndicats militent pour l'avancement de l'âge de la retraite et l'augmentation de la durée des congés. La grève de février 1984 dans la métallurgie (les syndicats considèrent que les avancées que l'on peut attendre de la réduction de l'âge de la retraite sont limitées) a amorcé une nouvelle phase de réduction de la durée hebdomadaire. L'accord dans la métallurgie de 1984 a ouvert la voie aux 35 heures : la durée conventionnelle moyenne dans la métallurgie est passée de 40 à 38,5 heures en 1985 ; à 37,5 heures en 1988, à 36 en 1993, et 35 en 1995. Dans la seconde moitié des années quatre-vingt, les accords de réduction de la durée du travail ont concerné de nombreuses branches et les plus fortes réductions de la durée conventionnelle du travail entre 1985 et 1992 n'ont pas forcément été négociées dans le secteur manufacturier (*cf.* plus loin). La réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail a en revanche été plus forte dans l'industrie manufacturière que dans les autres secteurs par la suite : elle a en effet quasiment cessé de baisser dans les services et le bâtiment depuis 1992, ce qui explique le ralentissement du rythme de réduction de la durée conventionnelle et effective du travail dans l'ensemble de l'économie dans les années quatre-vingt-dix. Enfin, le niveau de la durée du travail varie selon les branches. Toutes n'ont pas privilégié la réduction de la durée du travail, et des branches qui, comme la chimie, ont plutôt choisi dans la seconde moitié des années quatre-vingt de développer les préretraites, avaient encore en 1990 une durée hebdomadaire conventionnelle du travail relativement élevée <sup>3</sup>.

2. Comme dans beaucoup d'autres pays, la progression du temps partiel est allée de pair avec l'augmentation du taux d'activité des femmes. Le taux d'activité des femmes était cependant déjà élevé en Allemagne dans les années soixante et a connu une progression plus faible que celle de ses partenaires depuis lors, notamment dans les années soixante-dix.

3. La durée hebdomadaire conventionnelle dans la chimie était de 39 heures en 1990, mais de 37,5 en 1996.

**2. Décomposition de la durée conventionnelle du travail  
dans l'ensemble de l'économie**

	1960	1970	1974	1980	1984	1990	1997
Durée hebdomadaire (heures)	44,6	41,5	40,8	40,1	40,0	38,4	37,5
Jours de vacances/an	15,5	21,2	23,7	27,3	29,9	30,7	31,1
Jours ouvrés par semaine	5,5	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0

Sources : Bosch et Stille (1991) ; IAB pour 1990, 1997.

**1. Développement du temps partiel**

*Développement du temps partiel : comparaison des sources*

En % de l'emploi	1960	1970	1974	1980	1984	1990	1991	1992	1994	1996
IAB Ouest (salariés)	3,9	9,3	11,3	11,4	13,1	15,6	16,0	16,4	17,7	18,9
IAB Est (salariés)							8,9	7,2	10,7	11,6
IAB réunifiée (salariés)							14,5	14,7	16,4	17,5
Microrecensement (appréciation individuelle) Ouest, (emploi total)				10,9	11,6	15,0	15,4	16,0	17,1	
EFT (appréciation individuelle), (salariés)					11,8	15,0	15,3	14,2	15,9	16,7

IAB : Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung. Remarque : rupture de série sur le temps partiel dans les EFT (Enquête sur les Forces de Travail, Eurostat) en 1992. Allemagne réunifiée dans les EFT à partir de 1993. Ouest avant.

Une première remarque peut être faite sur la comparaison des différentes sources : les données fournies par l'Enquête sur les forces de travail connaissent une rupture en 1992 en raison d'une modification du questionnaire. Les sources allemandes utilisées ici proviennent toutes deux des données du microrecensement, mais concernent soit l'emploi total, soit l'emploi salarié. Les écarts entre les deux sont stables (sauf en 1984), et le temps partiel est moins développé dans l'ensemble de la population que dans les effectifs salariés. Les données fournies par le microrecensement sont considérées comme plus fiables que d'autres, car elles sont basées sur une appréciation individuelle par rapport à un travail à plein temps et non un seuil d'heures particulier. Dans les statistiques sur l'emploi salarié soumis à sécurité sociale, le seuil d'heures à partir duquel un emploi est considéré comme un emploi à temps partiel a en effet changé (39 heures en 1960, 36 heures en 1995, 32 heures en 1996). Par ailleurs, il manque dans les statistiques sur l'emploi salarié à temps partiel les fonctionnaires et les personnes employées à temps partiel qui travaillent moins de 20 heures par semaine.

...et les caractéristiques du temps partiel soulignent  
le statut particulier des femmes par rapport au travail

La fréquence du temps partiel situe l'Allemagne dans la moyenne européenne (16,4 % Union Européenne à 15 en 1996, 16,5 % outre Rhin, EFT<sup>4</sup>); le temps partiel y est moins répandu que dans les pays d'Europe du Nord et le Royaume-Uni, mais plus que dans les pays d'Europe du Sud. La féminisation du temps partiel est en revanche très marquée : la part des femmes dans le temps partiel est l'une des plus importantes des pays développés (OCDE, 1997a). En 1995, 87,4 % des emplois à temps partiel étaient occupés par des femmes. Seuls la Belgique et le Luxembourg connaissent une féminisation du temps partiel supérieure à celle de l'Allemagne. Alors que dans d'autres pays européens le temps partiel est assez développé chez les jeunes<sup>5</sup>, ce sont essentiellement les femmes de 25 à 64 ans qui travaillent à temps partiel outre-Rhin.

Le temps partiel est essentiellement de nature volontaire, tant pour les hommes que pour les femmes : en 1996, 15,5 % des hommes et 11,3 % des femmes travaillaient à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein, alors que 26,9 % des hommes et 17,2 % des femmes auraient désiré un emploi à temps plein dans l'Union européenne à quinze. De fait, le travail des femmes est secondaire par rapport à celui des hommes : la féminisation du temps partiel et la faible part du temps partiel subi en sont un premier indice, confirmé par les sondages. L'Allemagne est, avec le Luxembourg, le pays de l'Union européenne (à douze) où le pourcentage des hommes à considérer que les femmes doivent jouer le même rôle au regard du travail est le plus bas (25 % des hommes, contre par exemple 51 % au Danemark, 43 % en France<sup>6</sup> (Bosch, 1996). Ils sont en contrepartie assez nombreux (35 %, le pourcentage le plus élevé de l'Union européenne, juste avant la Belgique) à considérer que les femmes ont pour fonction de gagner un salaire complémentaire. Cette opinion est partagée par les femmes : leur pourcentage à considérer qu'elles doivent jouer le même rôle au regard du travail est également le plus faible (27 %) de l'Union européenne.

La fréquence du temps partiel va de pair avec une prise en charge assez limitée des enfants, surtout en âge de scolarisation et des journées d'école relativement courtes (tableau 3). Durant leurs premières années de scolarisation, les enfants restent parfois seulement deux ou trois heures à l'école. En cumulant les critères de prise en charge collective des enfants et de durée de la journée d'école, seule l'Irlande connaît à la fois une prise en charge des enfants de plus de 3 ans plus faible qu'en Allemagne et une durée journalière de scolarisation relativement courte.

4. Pour les abréviations se référer à la liste en fin de texte.

5. Par rapport à ses partenaires européens, la fréquence du temps partiel est en effet nettement plus faible en Allemagne dans la tranche d'âge 15-24 ans (20 % moyenne européenne en 1996, près de 8 % en Allemagne).

6. Ces données sont cependant assez anciennes, puisqu'elles datent de 1988.

**3. Prise en charge collective des enfants dans les pays de l'Union européenne**

	Date de l'enquête	% d'enfants pris en charge			Âge scolarisation	Durée de la journée d'école
		Moins de 3 ans	3 ans à scolarisation	Prise en charge en dehors des horaires scolaires		
Allemagne	1987	3	65-70	4	6-7	4-5 <sup>1</sup>
Belgique	1988	20	95	-	6	7
Danemark	1989	48	85	29	7	3-5,5 <sup>1,2</sup>
Espagne	1988	-	65-70	<0,5	6	8
France	1988	20	95	-	6	8
Grèce	1988	4	65-70	<0,5	5,5	4-5
Irlande	1988	2	55	<0,5	6	4,5-6,5 <sup>2</sup>
Italie	1986	20	85	-	6	4
Luxemb.	1989	2	55-60	1	5	4-8 <sup>1</sup>
Pays-Bas	1989	2	50-55	1	5	6-7
Portugal	1988	6	35	6	6	6,5
Roy.-Uni	1988	2	35-40	<0,5	5	6,5

1. La durée de la journée d'école varie d'un jour à l'autre.

2. La durée de la scolarisation augmente avec l'âge.

Source : EC Childcare Network 1993, repris in Bosch (1996).

Le travail à temps partiel prend enfin dans les faits une forme assez rigide (de 8 heures à midi).

Ces caractéristiques du temps partiel sont propres aux anciens *Länder*. Le temps partiel est en effet moins répandu dans les nouveaux *Länder*. A la différence de leurs homologues de l'Ouest, les femmes des nouveaux *Länder* cherchent dans le travail non pas un revenu complémentaire, mais plutôt un temps plein, soit parce qu'elles sont soutien de famille, soit pour assurer le rattrapage des niveaux de revenus de l'Ouest (Stille et Zwiener, 1997).

Enfin, le développement des emplois précaires à temps partiel a suscité récemment certains débats. Il existe en effet un seuil d'heures (15 heures) en deçà duquel il n'y a pas pour l'employeur d'inscription obligatoire aux assurances sociales (voir annexe II). Ces emplois ont connu un certain développement au cours des dernières années. En se basant sur les données du microrecensement (Schupp, Schwarze et Wagner, 1997), la part des personnes actives employées occupant un emploi à bas revenu <sup>7</sup> est passé de 3,1 % à 4,4 % de l'emploi total entre 1991 et 1996 (1,576 million de personnes en 1996), alors que l'emploi total a reculé de 3,9 % entre 1991 et 1996. L'augmentation de ces

7. Selon la définition de ces emplois, qui tient compte à la fois d'un seuil d'heures et d'un niveau de revenu par tête mensuel, voir annexe II pour plus de détails.



emplois (+ 409 000) entre 1991 et 1996 a compensé un quart des pertes d'autres formes d'emploi. D'autres sources statistiques suggèrent que le développement de ces emplois à bas revenu aurait été encore plus important. Selon les données du SOEP<sup>8</sup>, la part des emplois faiblement rémunérés dans l'emploi total serait passée de 8 % à 10,5 % entre 1991 et 1996 dans l'Allemagne réunifiée, de 2,7 % à 8,1 % de l'emploi total dans les nouveaux Länder, de 9,3 % à 11,1 % dans les anciens. Cette forme d'emploi concerne sans doute plus les femmes que les hommes. Plus de 20 % des femmes travaillaient en 1996 dans des emplois à temps partiel d'une durée habituelle inférieure à 21 heures (EFT 1996) et l'Allemagne est l'un des pays de l'Union européenne où ce pourcentage est le plus élevé, après le Royaume-Uni et les Pays-Bas. C'est également le pays où la part des emplois d'une durée habituelle de moins de 21 heures dans le total de l'emploi partiel a le plus progressé, que ce soit entre 1989 et 1993 (dans les anciens *Länder*), ou entre 1993 et 1996 dans l'Allemagne réunifiée. Il reste que la précarité, tout au moins en termes de couverture sociale de ces emplois, n'est pas aussi forte qu'elle le paraît, dans la mesure où nombre de personnes qui occupent ces emplois bénéficient par ailleurs d'une couverture sociale<sup>9</sup>.

## Les modalités de la réduction de la durée du travail depuis le milieu des années quatre-vingt

L'examen des modalités et des conditions de mise en œuvre de la réduction du temps de travail est essentiel pour en mesurer l'impact tant micro que macroéconomique. C'est leur combinaison qui crée des conditions plus ou moins favorables, du point de vue des entreprises, à une réussite de la réduction du temps de travail. L'ampleur de la compensation salariale, le recours plus ou moins important à des dispositifs de flexibilisation de la durée du travail orientés vers une meilleure utilisation des équipements et les effets de prix et de productivité du travail induits sont autant d'éléments déterminants pour mesurer l'impact de la réduction du temps de travail. Or les modalités effectives de la réduction du temps de travail semblent être restées en retrait des intentions initiales.

### Une compensation salariale partielle

Sur le plan macro-économique, la compensation salariale (c'est-à-dire le maintien du salaire par tête et donc une hausse du salaire horaire) est généralement supposée vertueuse si elle compense les effets de productivité et de prix induits. Elle revient donc à maintenir stable le partage

8. Enquête de sondage auprès des ménages réalisée par le DIW.

9. Notamment pour les étudiants, femmes mariées ou les retraités.

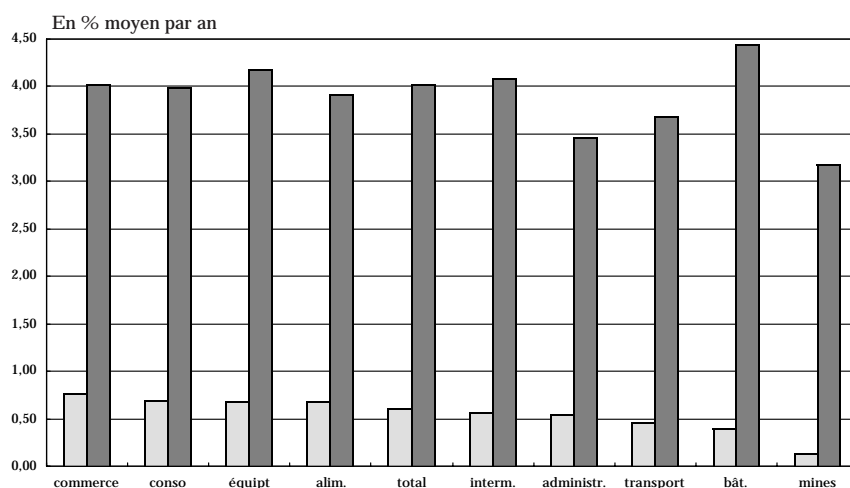
de la valeur ajoutée. On considère en général que la modération salariale de la seconde moitié des années quatre-vingt a favorisé la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. La compensation salariale peut être considérée comme intégrale si la progression du salaire mensuel négociée en période de réduction de la durée conventionnelle du travail ne diffère pas de celle qui aurait eu lieu dans d'autres conditions. Le problème est donc d'évaluer quelle aurait été la norme de progression des salaires mensuels. Il en résulte différentes évaluations de la compensation salariale.

L'optique de préservation du niveau de vie est celle qui a prévalu dans les négociations salariales de la seconde moitié des années quatre-vingt. Dans de nombreuses branches, les conventions collectives ont été conclues pour plusieurs années et ont englobé la réduction de la durée du travail, les augmentations salariales et la compensation salariale. Dans la plupart des cas, les syndicats ont négocié une compensation intégrale (hausse du salaire horaire compensant la réduction de durée du travail). La situation a changé dans les années quatre-vingt-dix. Les accords ont dissocié les négociations salariales proprement dites des accords de réduction du temps de travail. Même si le calendrier de réduction de la durée du travail a continué d'être fixé d'avance (l'accord de la métallurgie de 1990 fixait le passage aux 36 heures pour 1993 et aux 35 heures pour 1995), les hausses salariales ont été de nouveau négociées sur une base annuelle. Pour les syndicats, il s'agissait, compte tenu de la bonne situation conjoncturelle de 1990, de maintenir une marge de manœuvre pour les hausses ultérieures de salaires. Dans les faits, il n'y a pas eu d'accord spécifique de compensation salariale dans la métallurgie ni en 1993, ni en 1995.

La comparaison par branche de l'évolution des hausses de salaires conventionnels hebdomadaires et de la réduction de la durée conventionnelle du travail va dans le même sens. Dans la seconde moitié des années quatre-vingt, les secteurs qui ont le plus réduit la durée du travail avaient aussi les moyens de négocier des hausses de salaire hebdomadaires supérieures ou proches de la moyenne des branches, alors que la situation a changé dans les années quatre-vingt-dix : les branches qui ont continué à réduire la durée hebdomadaire du travail sont pour l'essentiel les branches exposées et elles ont négocié des hausses de salaires hebdomadaires inférieures à celles des branches protégées (graphiques 1 et 2).

La compensation salariale n'est cependant pas intégrale, même sur la seconde moitié des années quatre-vingt, lorsque le comportement de salaire est estimé par une équation de salaire. Les calculs de variante réalisés par le DIW (Stille et Zwiener, 1997), sur le modèle trimestriel des instituts de conjoncture, ont tenté de capter l'ampleur de la compensation salariale. La variante utilise une équation de salaire (conventionnel horaire) dont les paramètres sont estimés sur la période 1976.1/1985.1, alors que le scénario central utilise la fonction de salaire

1. Durée et salaires hebdomadaires conventionnels entre 1985 et 1992\*



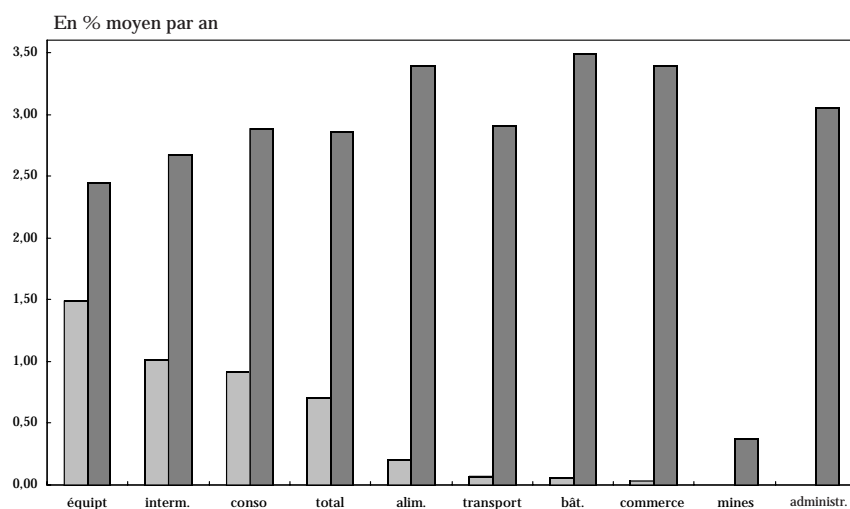
■ Réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail.

■ Croissance du salaire hebdomadaire conventionnel.

\* Les chiffres sont présentés en pourcentage de réduction pour la durée du travail : 1 % signifie une baisse de 1 % de la durée conventionnelle du travail.

Source : Statistisches Bundesamt.

2. Durée et salaires hebdomadaires conventionnels entre 1992 et 1995\*



■ Réduction de la durée hebdomadaire conventionnelle du travail.

■ Croissance du salaire hebdomadaire conventionnel.

\* Les chiffres sont présentés en pourcentage de réduction pour la durée du travail : 1 % signifie une baisse de 1 % de la durée conventionnelle du travail.

Source : Statistisches Bundesamt.

estimée, avec les autres équations du modèle, sur la période 1982.3/1992.2, qui coïncide avec la mise en œuvre des accords de réduction du temps de travail. Il en ressort une compensation salariale incomplète de la réduction du temps de travail dans la seconde moitié des années quatre-vingt. Il reste que l'utilisation alternative d'équation de salaires estimées sur deux périodes capte toutes les modifications structurelles du comportement de formation des salaires, qui ne relèvent pas forcément de l'effet de compensation.

La remontée du taux de marge quasiment continue dans l'ensemble de l'économie dans les années quatre-vingt peut soutenir la thèse de la modération salariale. Cette vision reste cependant partielle : dans le secteur manufacturier exposé, le taux de marge a cessé de se redresser depuis le milieu des années quatre-vingt, avant de se dégrader fortement au début des années quatre-vingt-dix. C'est donc plus le secteur abrité que le secteur exposé qui semblerait dans ces conditions avoir profité de la modération salariale. Du milieu des années soixante-dix jusqu'à très récemment, le secteur manufacturier allemand n'est en effet pas parvenu à dégager des gains de productivité horaire supérieurs à ceux de l'ensemble de l'économie. La contrainte de prix imposée par l'appréciation du DM a pesé sur la formation des prix du secteur exposé, tout particulièrement à partir du milieu des années quatre-vingt, alors même que la croissance des salaires effectifs est restée supérieure dans le secteur exposé à celle de l'ensemble de l'économie jusqu'au début des années quatre-vingt-dix<sup>10</sup>. Ces éléments sont partiels, mais incitent à voir plus avant dans quelle mesure les accords de réduction du temps de travail ont été ou non compensés par un aménagement du temps de travail et une utilisation plus intensive du capital.

Les possibilités de flexibilisation de la durée du travail sont restées contenues jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix

Dès le milieu des années quatre-vingt, les accords de réduction de la durée du travail ont été accompagnés d'accords d'aménagement (de flexibilisation) de la durée du travail, condition nécessaire à l'adhésion des employeurs. L'objectif de ces accords était de permettre aux entreprises de réaliser l'adéquation du volume de travail aux variations de la production *via* la variation de la durée du travail, sans coût excessif.

L'impact des accords de flexibilisation de la durée du travail devrait en principe faciliter l'ajustement de court terme de la quantité de travail (compris ici comme le volume d'heures travaillées) *via* la durée du travail. Ceci est d'autant plus susceptible de se produire lorsque l'ajustement de la quantité de travail passe traditionnellement plus par la durée

---

10. Pour une analyse de la contrainte de marge qui a pesé sur le secteur manufacturier allemand depuis le milieu des années quatre-vingt, voir par exemple Chagny, 1997.

du travail que par l'emploi. Or l'Allemagne se situe dans une position intermédiaire : sur longue période, l'ajustement de l'emploi aux variations de la production y est plus lent qu'aux Etats-Unis, plus rapide qu'au Japon, mais semble être relativement plus rapide que dans d'autres pays européens (voir annexe III pour l'examen des modalités de l'ajustement de la quantité de travail). La prise en compte de la durée du travail réduit en revanche assez nettement les délais d'ajustement de la quantité de travail aux variations de la production, notamment vis-à-vis des Etats-Unis. L'Allemagne n'est donc pas un pays où, comme au Japon, la variation de la durée du travail prime sur celle de l'emploi. Malgré tout, l'ajustement de la durée du travail accroît la réactivité de la quantité de travail aux variations de la production.

Il reste donc à évaluer dans quelle mesure les possibilités de flexibilisation de la durée du travail prévues par les conventions collectives ont été effectivement mises en œuvre depuis le milieu des années quatre-vingt, à côté des formes plus habituelles permettant de faire varier la durée du travail.

Les niveaux réglementaires qui régissent la durée du travail sont multiples en Allemagne. Le principe essentiel pour la fixation des conditions de travail est celui de l'autonomie tarifaire des partenaires sociaux (voir encadré 2) : les partenaires sociaux sont tenus par le respect des principes de droit, mais ont à cette réserve près toute autonomie. Les conventions collectives négociées au niveau des branches sont en général assez précises pour les questions relatives aux salaires. En revanche, la cogestion donne un pouvoir assez étendu aux conseils d'établissement pour la mise en œuvre effective des questions relatives à la durée du travail au sein des entreprises. Il paraît donc utile de distinguer les dispositions légales de celles des conventions collectives et des accords d'établissement, puisque la mise en œuvre effective des accords dépend pour l'essentiel de ces derniers.

## 2. Autonomie tarifaire et codécision : qui fait quoi ?

### Les principes généraux : l'autonomie tarifaire dans le respect de la loi

Le principe essentiel est celui de l'autonomie tarifaire. C'est un principe constitutionnel, garanti par l'article 9 de la Loi Fondamentale. Il stipule que les conditions de travail sont fixées en dehors du cadre de l'entreprise, entre associations patronales et *syndicales*, seules habilitées à négocier des conventions collectives. Les syndicats sont organisés au niveau de la branche et regroupés autour de trois grandes fédérations. La principale, le DGB, comptait 9 millions d'adhérents fin 1996 (Rehfeldt, 1998). Le champ couvert par les négociations collectives est très large. Si les partenaires sociaux sont tenus par les principes de droit énoncés par l'Etat (loi sur la constitution sociale de l'entreprise, dispositions relatives à la protection du travail, à la loi sur l'environnement, loi sur la durée du travail), ils ont à cette réserve près tout pouvoir pour négocier l'ensemble des conditions de travail des salariés : *salaires et allocations d'apprentissage, classification et durée du travail et des congés, compléments de salaires, droits aux indemnités de congé maladie* (Hege 1998). Il n'existe ainsi pas de salaire minimum légal, mais les conventions collectives de branches négocient des salaires minima par branche. Il n'y a pas non plus de réglementation légale sur les heures supplémentaires.

Les accords peuvent être signés à n'importe quel niveau (même celui d'une entreprise), pourvu qu'il soient négociés par les organisations patronales et les syndicats. L'accord signé prend alors la nature d'une convention collective qui peut avoir une portée géographique plus large. Enfin, les arrêtés d'extension assurent que les accords négociés, qui s'appliquent initialement aux parties signataires, sont en général étendus à l'ensemble des salariés, même non syndiqués. Ces arrêtés peuvent être pris par le ministre fédéral du travail, qui peut procéder « à une déclaration d'application générale lorsque 50 % au moins des salariés situés dans le champ d'application de la convention y sont liés par leur appartenance syndicale et lorsque l'intérêt général le requiert » (Thiébaud 1990). Le taux de syndicalisation relativement faible en Allemagne (il était en 1988 de 33,8 %, plus élevé qu'en France (12 %) ou aux Pays-Bas (25 %), mais plus bas que dans de nombreux pays européens (Autriche : 45,7 %, Belgique (53 %), Danemark : 73,2 %, Italie (39,6 %)...) (Wyplosz et Burda (1992) n'a donc que peu d'incidence sur le taux de couverture des conventions collectives. Il reste que le taux de syndicalisation a fortement chuté depuis la réunification : le taux brut de syndicalisation (qui rapporte l'ensemble des adhérents, chômeurs et retraités compris, au nombre total de salariés (Rehfeldt 1998) était fin 1996 dans l'Allemagne réunifiée de 35,3 %, un niveau inférieur (en taux brut) à celui de l'Allemagne de l'ouest en 1990.

### Quelles sont les conventions collectives négociées ?

On distingue (Milano et Depecker 1995) : les accords salariaux d'une durée générale d'un an (*Lohntarifverträge*), les accords cadres salariaux d'une durée plus longue (*Lohnrahmentarifverträge*) et les conventions

cadres générales (*Manteltarifverträge*) qui fixent l'ensemble des conditions de travail.

#### **Où sont négociées les éléments relatifs à la durée du travail ?**

Ce sont les conventions cadres générales qui déterminent la durée et la répartition du travail. En général, les dispositions des conventions cadres sont très détaillées pour la durée hebdomadaire, annuelle, les congés, les jours libres accordés dans certaines situations particulières (mariage, naissance, décès). Elles le sont moins pour la répartition du temps de travail (Stille et Zwiener 1997). Dans les faits, la répartition du temps de travail est fixée au niveau de l'établissement (l'unité géographique de production).

#### **La codécision donne un rôle important aux conseils d'établissement pour la négociation de la répartition du temps de travail**

La cogestion est régie par la Loi sur la Constitution sociale des entreprises de 1952 (*Betriebsverfassungsgesetz*). Elle prévoit l'élection d'un conseil d'établissement dans les *entreprises de 5 salariés et plus*, tous les quatre ans. Le conseil d'établissement a un rôle de consultation et de négociation. Pour ce qui est de la durée du travail, c'est l'article 87 de la loi qui détermine les droits du conseil d'établissement : dans la mesure où une norme législative ou tarifaire n'existe pas, c'est au conseil d'établissement de négocier le début et la fin de la journée de travail, la répartition de la durée du travail sur la semaine, les augmentations et réductions temporaires de la durée du travail. *Le recours aux heures supplémentaires nécessite l'approbation du conseil d'établissement, qui peut donc les refuser* (Bosch 1996).

#### **La flexibilisation de la durée du travail est fixée dans les faits par les accords d'établissement**

Dans les faits, ce sont donc les accords d'établissement qui négocient la mise en œuvre effective des accords de flexibilisation. Il reste que la réalité elle-même peut rester en retrait des dispositions prévues par les accords d'établissement.

#### **Quelles sont les tendances actuelles de la négociation collective ?**

Le tournant a été pris lors des négociations de la fin 1993 et du début 1994. La tendance générale est celle d'une décentralisation et d'une différenciation accrue des conditions de travail. Les conventions collectives prévoient explicitement des dérogations par rapport aux standards conventionnels, tant pour les salaires que pour la durée du travail. L'idée d'une remise en cause radicale du système de négociations collective trouve cependant peu d'écho. La décentralisation est souhaitée, mais l'on s'acheminerait plus vers la préservation d'un noyau dur au niveau des conventions de branches, dont pourraient s'écarter les établissements par le biais de clauses d'ouverture ou de modules (Hege 1998).

*Le cadre légal était assez rigide jusqu'en 1994*

La caractéristique du cadre légal était jusqu'à récemment de permettre un volant d'heures supplémentaires important, mais de restreindre les possibilités de flexibilisation de la durée du travail. Jusqu'en 1994, les possibilités d'aménagement du temps de travail permises par la loi étaient en effet limitées (voir annexe II). La loi fixait une durée maximum journalière *moyenne* de 8 heures, une durée maximum journalière du travail de 10 heures, une période de compensation de 2 semaines pour le respect de la durée moyenne. Il n'y a pas de réglementation sur les heures supplémentaires, mais la durée maximum journalière et la période de compensation courte fixaient implicitement un plafond d'heures supplémentaires et la loi considérait que les heures travaillées au dessus de 8 heures (49 heures) étaient considérées comme des heures supplémentaires avec une majoration d'au moins 25 %. La loi considérait cependant le samedi comme un jour ouvrable et la durée maximum hebdomadaire *moyenne* permise par la loi était donc de 48 heures. La nouvelle loi sur le temps de travail de 1994 a assoupli le cadre légal. La durée maximum journalière moyenne est toujours de 8 heures, le nombre de jours ouvrables de 6 par semaine, la durée maximum hebdomadaire moyenne de 48 heures, mais il n'y a plus de limites au nombre de jours où la durée maximum journalière de 10 heures peut être atteinte. La période de compensation est désormais de 6 mois et la loi ne mentionne plus de majoration pour les heures supplémentaires. Les dérogations au travail le dimanche sont plus souples, elles peuvent être notamment accordées aux entreprises dont la compétitivité est menacée en raison d'une durée d'utilisation des équipements plus faible que celle de leurs concurrents étrangers.

Pour une entreprise où la durée hebdomadaire moyenne est égale à la moyenne conventionnelle (c'est-à-dire à celle qui est fixée au niveau des branches), il en résulte deux conséquences. Le potentiel d'heures supplémentaires est assez important. Il l'était avec l'ancienne loi, l'est encore plus avec la nouvelle <sup>11</sup>. Ces limites placent l'Allemagne parmi les pays européens où le nombre d'heures supplémentaires par salarié et par an est potentiellement l'un des plus importants (Grubb et Wells, 1993). Ensuite, en l'absence d'accord de flexibilisation, les dérogations à la durée hebdomadaire moyenne conventionnelle se faisaient avant la loi de 1994, par le biais des heures supplémentaires, des équipes supplémentaires (vers le haut), de la compensation en temps libre des heures supplémentaires et du chômage partiel (vers le bas). Ces dérogations sont réservées à des cas exceptionnels, d'une durée limitée, doivent être justifiées par la direction de l'entreprise (voir annexe II, notamment

11. Pour une entreprise où la durée hebdomadaire moyenne est de 37,5 heures en 1997 (égale à la moyenne des branches de la même année), il est de 482 heures par an : 10 heures par semaines (durée conventionnelle de 37.52 heures, durée légale de 48), sur 46 semaines (6,2 semaines de congés en moyenne en 1997 au niveau des branches).



tableaux 2, 2bis, 3 et 4). C'est en effet un droit important des conseils d'établissement que de pouvoir refuser le recours aux heures supplémentaires. Le chômage partiel nécessite leur approbation, il est limité dans le temps. Le recours aux heures supplémentaires et au chômage partiel est, par ailleurs, coûteux pour les entreprises.

*Le potentiel de flexibilité du cadre conventionnel et d'établissement s'est élargi modérément dans les années quatre-vingt, plus nettement dans les années quatre-vingt-dix*

L'intérêt des accords de flexibilisation de la durée du travail était donc d'élargir les modalités d'aménagement du temps de travail au niveau conventionnel. Si les dispositions des accords de branche sont assez bien connues, les évaluations des accords d'établissement sont peu nombreuses. Il en ressort cependant deux tendances principales. Le potentiel de flexibilité semble être resté dans des limites contenues au niveau des accords de branche dans les années quatre-vingt, mais s'est accru et diversifié depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. L'application effective des accords de flexibilisation est également restée en retrait dans les années quatre-vingt, mais a pris de l'ampleur dans les années quatre-vingt-dix.

Le modèle général de flexibilisation conclu dans les accords de branche (le niveau conventionnel) durant les années quatre-vingt a été celui du *serpent*. La durée normale hebdomadaire du travail est fixée en moyenne et la durée effective du travail peut varier à condition d'être égale à la durée moyenne sur une période de temps donnée (intervalle de compensation). Dans la seconde moitié des années quatre-vingt, on distinguait essentiellement les modèles de bandes de variation (*Bandbreitenmodelle*) des modèles d'horaires mobiles (*Gleitzeitmodelle*). Dans le premier cas, la durée du travail effective est bornée vers le haut et vers le bas par les limites fixées par les conventions collectives. Dans le second, on fixe en plus de la durée plafond et plancher une durée journalière minimum fixe du travail (durée noyau, *Kernarbeitszeit*)<sup>12</sup>. Ces modèles existaient depuis longtemps (notamment dans les secteurs où le travail en équipe est développé, ainsi que dans le commerce de détail), mais la particularité des accords de branche des années quatre-vingt est de les avoir généralisés et d'avoir étendu les périodes de compensation (Kurz-Scherf 1987)<sup>13</sup>.

12. Un modèle de bande de variation peut ainsi prévoir une durée hebdomadaire plancher de 36 heures, une durée hebdomadaire plafond de 40 heures, une durée moyenne de 38 heures. Dans un modèle à horaire mobile, on fixe également une durée du travail plancher et plafond, mais en plus une durée journalière minimum du travail, qui est fixe.

13. Les variations de la durée effective hebdomadaire du travail pouvaient également se faire par le biais de la répartition de jours libres avec maintien de la durée journalière du travail à 8 heures. Dans ce cas, la répartition des jours libres doit se faire également de sorte à respecter la durée moyenne hebdomadaire dans l'intervalle de compensation donné.

Les modèles de flexibilisation se sont diversifiés dans les années quatre-vingt-dix. L'idée générale des nouveaux accords de branche est de permettre à la durée normale du travail de différer durablement (et non plus sur un intervalle de temps donné) de la durée conventionnelle moyenne. Le modèle du *corridor (ou tunnel)*, que l'on trouve pour l'essentiel dans la métallurgie depuis 1990<sup>14</sup>, prévoit la fixation d'une bande de variation du temps de travail par le biais d'un accord d'établissement. La bande de variation fixe le montant des heures durablement autorisées, qui peuvent s'éloigner de la durée conventionnelle. Les modèles de *réduction de la durée du travail avec préservation de l'emploi* ont été lancés par l'accord d'établissement de Volkswagen (novembre 1993) et la convention collective de mars 1994 dans la métallurgie<sup>15</sup>. Enfin, les *modèles de compte de travail* ont accompagné les réductions récentes de la durée du travail (Seifert 1996). Dans ce cas, la durée du travail (journalière ou hebdomadaire) est maintenue à son niveau antérieur et les avoirs en heures peuvent être stockés dans des comptes, compensables en jours libres, plusieurs semaines de congés, voire même être utilisées pour réduire la durée de la vie active.

L'idée générale des modèles de flexibilisation est de faciliter les modalités de variation de la durée effective du travail tout en réduisant le coût : la durée hebdomadaire moyenne ne fixe pas en soi un maximum à la durée hebdomadaire moyenne effective, mais permet de limiter le paiement des heures supplémentaires. Les heures travaillées au dessus de la limite maximum de la bande de variation autorisée sont payées en heures supplémentaires, mais les heures travaillées à l'intérieur de la bande de variation ne le sont pas, si la durée moyenne effective est égale à la durée effective moyenne conventionnelle sur la durée de la période de compensation (Seifert 1987, 1996)<sup>16</sup>.

Le contenu des accords de branche et d'établissement fait globalement ressortir l'idée que le potentiel et la mise en œuvre de la flexibilité seraient restés limités jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix.

La *durée des intervalles de compensation* est restée faible jusqu'aux accords des années quatre-vingt-dix<sup>17</sup>. Pour les horaires mobiles, la plu-

14. Ceci constituait une compensation au passage programmé pour octobre 1995 aux 35 heures. L'accord de 1990 offrait la possibilité à 13 % des salariés de travailler jusqu'à 40 heures par semaine, sur une base de volontariat. Il prévoyait une compensation soit salariale, soit par des congés sabbatiques (à prendre sur deux ans). La possibilité de compensation en congés sabbatiques a été supprimée en 1994.

15. L'accord conclu chez dans la métallurgie en 1994 prévoit, par accord entre la direction et le conseil d'établissement, la possibilité de réduire la durée du travail jusqu'à 30 heures sans compensation salariale (au cas où l'ensemble du personnel est concerné), mais avec une garantie d'emploi de deux ans, ou sans garantie d'emploi, mais avec compensation salariale partielle au cas où une partie seulement du personnel est concernée.

16. Avec les modèles de compte de temps de travail, où la durée effective reste constante, les suppléments pour heures supplémentaires ne s'appliquent que lorsque cette durée effective antérieure, et non la durée moyenne, est dépassée.

17. A cet égard, on peut noter que l'intervalle de compensation dans la métallurgie en 1984 n'était pas le plus important.

part des accords de branche <sup>18</sup>, prévoyaient ainsi des périodes de compensation de quelques semaines et des intervalles sur plus de deux mois étaient rares. Pour les modèles de bande de variation, les accords prévoyaient également des intervalles de variation limités (par exemple la métallurgie). Désormais, la majorité des accords de branches prévoient des intervalles de compensation annuels, voire même pluri-annuels <sup>19</sup> et les accords d'établissement suivent la tendance observée au niveau des branches : dans l'industrie manufacturière, sur 109 accords de branches étudiés <sup>20</sup>, les trois quarts prévoyaient une période de compensation annuelle.

### 3. Accords pilotes des années quatre-vingt

Les accords pilotes ont été conclus en 1984 dans la métallurgie, le bois, l'imprimerie et le commerce de détail. Dans la métallurgie, 4 millions de salariés étaient concernés par l'accord. L'accord prévoyait pour 1985 la réduction à 38,5 heures (40 auparavant) de la durée hebdomadaire moyenne du travail. Il fixait une bande de variation des horaires allant de 37 à 40 heures, une période de compensation de 2 mois. Il était possible d'arriver à la même moyenne sur 2 mois par la répartition de jours libres. L'accord de 1987 a fixé deux étapes ultérieures de réduction de la durée du travail, à 37,5 heures en 1988 et 37 heures en 1989. En 1988, la période de compensation dans la métallurgie est en même temps passée à 6 mois, la bande de variation a été fixée entre 36,5 et 39 heures. Dans l'imprimerie, la bande de variation n'était pas fixée par la convention collective de branche de 1984 et les durées plancher et plafond étaient déterminées par les limites légales (0 à 48 heures hebdomadaires), la moyenne de 38,5 heures devant être respectée par une planification négociée par des accords d'établissement, sur une base trimestrielle, semestrielle ou annuelle. Dans le bois, la bande de variation allait de 36/37 heures à 40/41 heures (selon les régions), la durée moyenne du travail devait être respectée sur l'année, par le biais d'une planification annuelle modifiable deux semaines à l'avance par un accord d'établissement. L'accord prévoyait également la possibilité de maintenir la durée hebdomadaire à 40 heures et d'obtenir une moyenne de 38,5 heures sur l'année par la répartition de jours libres eux aussi fixés sur la base d'une planification annuelle.

18. Seifert 1996.

19. Seifert signale qu'une étude réalisée sur la ville de Berlin montre qu'à peine la moitié des accords contiennent une information sur l'intervalle de compensation pour les horaires mobiles (Seifert 1996). Pour les modèles de corridor, certaines branches avaient encore en 1996 un intervalle de compensation inférieur à l'année. C'était notamment le cas des assurances (6 mois), de l'hôtellerie (3 mois) (Bispinck, 1996).

20. Accords conclus en 1995-1996, Lindecke et Lehndorff, 1997.

*La capacité d'adaptation de court terme de la durée du travail* était également limitée jusqu'à récemment. Certains accords des années quatre-vingt de branches prévoient par exemple la nécessité d'une planification annuelle des variations de la durée du travail (cf. par exemple le bois). La capacité d'adaptation aux variations conjoncturelles semble aujourd'hui assez grande. Dans l'industrie manufacturière, peu d'accords d'établissement intègrent désormais une planification annuelle<sup>21</sup> et la majorité des accords d'établissement prévoient la possibilité de s'adapter aux variations conjoncturelles de court terme<sup>22</sup>.

*La bande de variation des horaires peut être plus ou moins large*, mais ceci semble valoir tant dans les années quatre-vingt qu'aujourd'hui. Dans les accords de branche de 1984, la bande de variation des horaires réguliers était ainsi plus élevée dans l'imprimerie et le commerce de détail que dans la métallurgie. A l'heure actuelle, la fixation des bandes de variation de la durée du travail au niveau des branches passe par la fixation de limites inférieure et supérieure, soit à la durée hebdomadaire, soit à la durée journalière<sup>23</sup>. Au niveau des accords d'établissement (secteur manufacturier), seule une minorité des accords définit l'intervalle de variation sur la base d'une durée hebdomadaire. La plupart des entreprises utilisent donc comme seuils la durée maximum (en général 10 heures) et minimum (en général 5 heures) (voir annexe II) journalière et « s'ouvrent donc un potentiel de flexibilité nettement plus important »<sup>24</sup>.

*Les plafonds d'heures supplémentaires peuvent restreindre la flexibilité des horaires*, mais ils semblent avoir été relativement peu utilisés tant dans les années quatre-vingt qu'aujourd'hui. L'idée d'introduire des plafonds aux heures supplémentaires et la possibilité de les compenser en temps libre a été développée dans les années quatre-vingt<sup>25</sup>. Tant en 1987 qu'en 1996, des plafonds aux heures supplémentaires inférieurs aux limites imposées par la durée maximum du travail sont cependant minoritaires dans les accords de branche<sup>26</sup> et les accords de compensation en temps libre sont en général facultatifs plutôt qu'obligatoires. Au niveau des établissements, les accords prévoient des restrictions au recours aux heures supplémentaires (c'est dans l'intérêt des entreprises et des conseils d'établissement), mais le principe de compensation en temps libre est assez peu répandu<sup>27</sup>.

Enfin, si *peu d'accords de branches excluent la possibilité du travail le samedi*, le calcul de la durée hebdomadaire normale se fait dans la plu-

21. Lindecke et Lehndorff 1997

22. Les délais pour la modification des horaires normaux vont de 5 jours à 4 semaines dans la métallurgie (Lehndorff 1997).

23. Bispinck, 1996

24. Lindecke et Lehndorff, 1997

25. Lindecke et Lehndorff, 1997. Dans la métallurgie par exemple, le plafond d'heures supplémentaires était en 1984 (et est encore) de 20 heures par mois.

26. Bispinck 1996, Kurz-Scherf 1987

27. 20 % des accords étudiés, Lehndorff 1997.

part des cas sur la base de 5 jours (voir annexe II). Au niveau des accords d'établissement, le samedi n'est considéré comme un jour ouvrable normal que dans 10 % des cas. En règle générale, les heures supplémentaires sont considérées comme celles qui sont travaillées en dehors de la durée normale, pour l'essentiel le samedi, le dimanche et les jours fériés <sup>28</sup>.

Les dispositions conventionnelles moins souples que celles de la loi sur le travail le samedi peuvent expliquer pourquoi la fréquence du travail le samedi est relativement plus faible en Allemagne : 40,3 % des salariés allemands travaillaient en effet régulièrement ou parfois le samedi en 1996, contre 50,1 % dans l'Union européenne à quinze (EFT 1996). Plus faible, la fréquence du travail le samedi n'a pas non plus eu tendance à augmenter, tant dans le secteur manufacturier que dans l'ensemble de l'économie. Sur la base des données du microrecensement, 20 % de l'ensemble des salariés allemands travaillaient régulièrement ou occasionnellement le samedi en 1989, 17,8 % en 1993. Par ailleurs, les dérogations à l'interdiction du travail le dimanche étaient très limitées avant 1994, ce qui peut expliquer que la fréquence du travail le dimanche soit plus faible que dans d'autres pays : 22,5 % des effectifs travaillent en effet régulièrement ou occasionnellement en Allemagne le dimanche, contre 27,6 % dans la moyenne européenne (EFT 1996). Enfin, la fréquence du travail la nuit est assez faible : 12,6 % des salariés travaillent la nuit contre 14,7 % pour la moyenne européenne (données pour 1996, EFT 1996). Elle est pourtant assez élevée dans le secteur exposé. En 1992, 9,1 % des salariés allemands de l'industrie travaillaient régulièrement la nuit et l'Allemagne arrivait en seconde position dans l'Union européenne, après le Luxembourg <sup>29</sup>. Cette particularité du secteur exposé est assez fréquemment invoquée <sup>30</sup> pour contrer l'argument selon lequel le travail de nuit serait moins développé et la durée d'utilisation des équipements plus faible en Allemagne (*cf.* plus loin). Cet état de fait résulte en fait pour partie de la position des syndicats, dont la principale priorité est de limiter le travail le week-end, en échange d'une certaine souplesse pour les horaires de nuit (Bosch 1996).

L'application effective des accords de flexibilisation au niveau des établissements semble être globalement restée en retrait. Ceci ressort en particulier du premier bilan effectué en 1987 sur les accords de 1984 <sup>31</sup>. Le modèle utilisé était plus celui des compensations en jours de congés (30 % des accords dans la métallurgie, 13,9 % des accords dans le bois) que celui des bandes de variation de la durée hebdomadaire (13 % des accords dans la métallurgie, 3,8 % dans le bois <sup>32</sup>). Ce sont en outre les

28. Lindecke et Lehndorff 1997

29. Moyenne européenne : 6 %, Enquête directe auprès des entreprises 1994 (Bauer et *al.* 1998).

30. Voir par exemple Bosch 1996, Bauer et *al.* 1998.

31. Bosch, Engelhardt, Hermann, Kurz-Scherf et Seifert, 1988.

32. Dans le bois, la nécessité d'une planification annuelle a pu être considérée comme un frein.

grandes unités de production qui ont eu le plus recours aux modèles de flexibilité dans les années quatre-vingt <sup>33</sup>. En 1995-1996, 68 % des accords étudiés dans la métallurgie prévoyaient des modalités d'adaptation de court terme de la durée du travail au sein des établissements <sup>34</sup>. Le modèle le plus répandu semble cependant être celui des horaires mobiles (39 accords sur 109). Il vient avant les horaires variables (horaires mobiles sans durée journalière minimum, 9 accords) et les horaires fixés sur la base d'une planification annuelle (20 accords). Les horaires mobiles se sont de fait nettement développés depuis la seconde moitié des années quatre-vingt : 14 % des salariés <sup>35</sup> travaillaient en horaires mobiles en 1987, 28 % en 1995, et ce type d'horaires concerne en majorité des employés et des fonctionnaires, plutôt que des ouvriers <sup>36</sup>.

### *Evaluation de la fréquence des heures supplémentaires*

L'idée générale qui se dégage est donc celle d'une mise en œuvre limitée, au moins jusqu'à récemment, des accords de flexibilisation. En revanche, tant dans les années quatre-vingt qu'à l'heure actuelle, il semblerait que les accords laissent une marge de manœuvre assez importante pour les heures supplémentaires. L'évaluation de la fréquence des heures supplémentaires fait l'objet de débats, notamment parce qu'elle reste difficile.

Le pourcentage d'heures supplémentaires habituel dans l'ensemble de l'économie n'a pas eu tendance à augmenter; il est même resté stable en moyenne depuis le milieu des années quatre-vingt (un peu moins de 3 % de la durée effective du travail). Si on le mesure par rapport à la durée effective du plein temps, il a même eu tendance à reculer légèrement depuis 1980 (4,6 % à 3,9 % de la durée effective). Ce pourcentage est nettement plus faible qu'au Japon, où les heures supplémentaires représentent à peu près 8 % de la durée effective. Dans le secteur manufacturier, le nombre d'heures supplémentaires régulières dans le secteur manufacturier était de 3,7 heures par mois en 1996 (Bauer et *al.*, 1998), soit un montant cinq fois moins important qu'au Japon (18,4 heures en 1996). Le problème essentiel est cependant de distinguer entre les heures supplémentaires habituelles et les heures supplémentaires occasionnelles. Les séries de durée du travail publiées par l'IAB n'incluent en effet que les heures supplémentaires habituelles, or les accords de flexibilisation sont susceptibles d'avoir augmenté la fréquence des heures supplémentaires occasionnelles. L'Enquête sur les forces de travail peut

---

33. Hunt 1997.

34. Lehdorff 1997

35. Schilling, Bauer, Groß, 1996

36. Il n'est en revanche pas plus répandu chez les femmes que chez les hommes.

fournir une indication sur les heures supplémentaires occasionnelles. La part des salariés à plein temps ayant effectué des horaires supérieures à la durée habituelle du travail (la durée habituelle incluant les heures supplémentaires habituelles) est assez élevée en Allemagne par rapport à ses partenaires européens. Ceci ne semble cependant pas résulter des modalités d'aménagement du temps de travail : en 1996 par exemple, seuls un peu plus de 8 % des personnes (à temps complet et à temps partiel) ayant travaillé plus que l'horaire habituel le faisaient dans le cadre d'horaires variables ; l'utilisation d'indicateurs de dispersion des groupes d'heures ne permet pas non plus de mettre en évidence une dispersion forte des groupes d'heures de travail. Les séries de salaires conventionnels et de salaires effectifs peuvent enfin fournir une indication supplémentaire sur l'impact des heures supplémentaires sur le coût du travail <sup>37</sup>. Il n'en ressort pas de conclusion nette : en 1988-1989 comme en 1994, l'écart entre salaires effectifs et salaires conventionnels (par tête) est de l'ordre de 1 % et ne paraît pas s'être réduit.

La déconnexion entre durée du travail et durée d'utilisation des équipements a été réussie, mais sélective

*Les effets de taille et de structure minorent la durée d'utilisation des équipements en comparaison internationale*

Les points de comparaison internationale de la durée d'utilisation des équipements sont peu nombreux (1989 et 1994), mais il en ressort dans les deux cas que la durée d'utilisation des équipements dans le secteur manufacturier est inférieure en Allemagne à celle de ses partenaires européens (tableau 4). De tels résultats sont loin d'être neutres dans un pays qui a privilégié depuis le milieu des années quatre-vingt la réduction de la durée du travail. Ils ont nourri depuis la récession du début des années quatre-vingt-dix les arguments de certaines fédérations patronales favorables à l'arrêt de la réduction, voire à la remontée de la durée du travail. Le rapport *Standort Deutschland* (« site de production Allemagne »), publié par le gouvernement en 1992, dénonçait lui aussi la plus faible durée d'utilisation des équipements dans l'industrie allemande et le désavantage compétitif qui en résulterait a même été pris en compte dans la nouvelle loi sur l'aménagement du temps de travail de 1994 (*cf.* plus haut). Ces résultats ont cependant été contestés, sur la base de plusieurs éléments.

---

37. La Bundesbank publie des séries de salaires conventionnels pour le secteur manufacturier qui incluent depuis 1985 l'ensemble des composantes de la rémunération (rémunération de base et primes), alors qu'auparavant elles n'incluaient pas les primes.

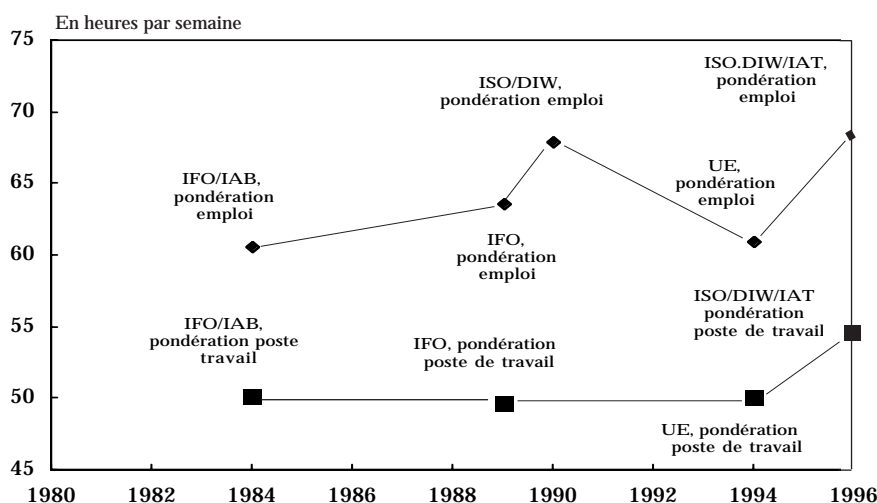
#### 4. Calcul de la durée d'utilisation des équipements

Il n'existe pas en Allemagne d'enquête régulière sur la durée d'utilisation des équipements. Les enquêtes disponibles ont été réalisées par des instituts différents, avec des méthodes différentes, sans périodicité régulière. On distingue trois modes de calculs de la durée d'utilisation des équipements. Le premier est basé sur une appréciation directe des chefs d'entreprise (*Betriebskonzept*). Les deux autres se basent sur le calcul d'une durée moyenne calculée à partir des durées d'utilisation des différents équipements dans l'entreprise. Ces différentes durées peuvent être pondérées soit par les effectifs (moyenne arithmétique sur les effectifs), soit par les postes de travail (ou moyenne harmonique sur les effectifs). Ce sont ces deux modes de calcul qui sont présentés dans le graphique 3. Dans une entreprise où la durée individuelle du travail est de 8 heures, un service A où 90 personnes travaillent en trois équipes et un service B où 40 personnes travaillent sur une équipe, on obtient une durée d'utilisation égale à  $(30 \cdot (24 \cdot 5) + 40 \cdot (8 \cdot 5)) / 70 = 74.3$  heures en pondérant par les postes de travail et une durée égale à  $(90 \cdot (24 \cdot 5) + 40 \cdot (8 \cdot 5)) / 130 = 95,4$  heures en pondérant par les effectifs. Dans un cas, chaque poste de travail a le même poids, dans l'autre c'est l'emploi qui a le même poids. La pondération poste de travail suppose un taux d'occupation identique de toutes les équipes, ce qui peut poser problème (Bauer, Groß, Stille, 1994).

Le tableau 4 reproduit en revanche la durée d'utilisation qui ressort de l'appréciation directe des chefs d'entreprise. Pour l'enquête de 1989, les modes de calcul diffèrent cependant entre l'Allemagne et les autres pays européens. Dans le cas de l'Allemagne, la durée d'utilisation proviendrait d'une pondération postes de travail, tandis qu'elle résulterait d'enquêtes directes auprès des chefs d'entreprise dans d'autres pays (Bauer, Groß, Stille, 1994). Ce mode de calcul pour l'Allemagne tend à donner moins de poids aux entreprises recourant au travail en équipes. Les enquêtes réalisées en 1994 pour le compte de l'Union Européenne utilisent des méthodes harmonisées (mêmes formulaires), toujours sur la base d'une appréciation directe par les entreprises. La correction apportée à l'enquête de 1996 ISO/DIWIAT pour l'harmoniser avec l'enquête européenne de 1994 consiste à fixer forfaitairement la durée d'utilisation pour les entreprises où celle-ci est basse ou élevée; la dernière colonne du tableau 4 tient compte de cette correction et pondère en outre les durées d'utilisation par les effectifs des entreprises.



3. Durée d'utilisation des équipements en Allemagne dans le secteur manufacturier



Sources : DIW, ISO.

4. Comparaison des durées d'utilisation des équipements dans l'industrie manufacturière

Moyenne européenne	Allemagne			
	Enquête UE	Enquête UE	Enquête ISO/DIW/IAT	
			harmonisée avec l'enquête UE de 1994	pondérée par la structure des effectifs
1994	1994	1996	1996	1996
69	60	68,9	61,1	76,5
Moyenne européenne	Allemagne			
Enquête UE	Enquête UE			
1989	1989			
66	53			

Les durées d'utilisation présentées dans le tableau diffèrent de celles du graphique, cf encadré 4. Elles correspondent à la durée tirée des enquêtes directes auprès des chefs d'entreprises, sur la base de laquelle il est possible de faire une comparaison de l'Allemagne avec ses partenaires.

Sources : DIW (1995), Bauer et al. (1998).

Les écarts seraient pour une part dus à des effets de taille et de secteur. Le premier biais proviendrait de la prédominance des PME (entreprises de moins de 200 employés). Or si les PME sont nombreuses en Allemagne, l'emploi est en revanche relativement plus concentré dans les grandes entreprises. Que ce soit dans l'industrie ou dans les services,

la part des grandes entreprises (plus de 500) dans l'emploi y est en effet l'une des plus élevées<sup>38</sup>. L'un des résultats intéressants de l'enquête de 1996 est alors d'avoir montré qu'une pondération des durées d'utilisation tenant compte des effectifs et ne donnant donc pas un poids égal à toutes les entreprises sur représente moins les PME et relève nettement la durée d'utilisation des équipements en Allemagne par rapport aux résultats de l'enquête de 1994 (tableau 4).

*Le second effet est lié au poids des biens d'équipement dans l'industrie manufacturière allemande.* En 1990, 57 % des salariés de l'industrie travaillaient en Allemagne dans le secteur des biens d'équipement, contre 45 % en France, 48 % en Grande-Bretagne, 37 % en Italie (Stille 1995). Or la durée d'utilisation est inférieure de plus de vingt points dans le secteur des biens d'équipement par rapport aux industries de base<sup>39</sup>. Cette différence est notamment due à une intensité capitalistique relativement plus faible dans le secteur de la construction mécanique. Cet effet de structure peut jouer par rapport à des pays où la part des industries de base est plus importante. En revanche, il serait moins pertinent par rapport à des pays où prédominent les industries de biens de consommation.

Les effets de structure et de taille expliquent un second résultat intéressant de l'enquête de 1996 : dans toutes les tailles d'entreprise, la durée d'utilisation est supérieure en Allemagne par rapport à l'enquête européenne 1994, alors que la moyenne dans l'ensemble de l'industrie est inférieure (car les PME sont plus nombreuses).

Enfin, une distinction assez nette se dégage entre les entreprises travaillant avec une ou plusieurs équipes. En 1994 (Stille, 1995), la durée d'utilisation des équipements était inférieure d'1,5 heure par rapport à la moyenne européenne dans les entreprises travaillant avec une seule équipe, mais supérieure de 3 heures par rapport à la moyenne européenne dans les entreprises travaillant avec plus d'une équipe. Or en Allemagne, en 1994, 60 % de l'emploi manufacturier se situait dans des entreprises qui travaillaient avec une seule équipe (contre 47 % pour la moyenne européenne)<sup>40</sup>.

En considérant que les enquêtes propres à l'Allemagne de 1984 et 1996 sont, pour des raisons tant techniques que conjoncturelles, plus comparables (Bauer et al. 1998), les entreprises du secteur manufactu-

38. En 1990, 37 % des salariés dans l'industrie et les services étaient employés en Allemagne dans des grandes entreprises (OCDE, 1994) ; dans l'industrie plus de 47 % des salariés étaient employés dans des entreprises de plus de 500 personnes en 1988, contre 32,7 % en France, 38,6 % en Italie, 41,6 % au Royaume-Uni (CERC 1992).

39. Données pour 1996 : 88,2 heures dans les industries de base, 61,8 heures dans les biens d'équipement, 65,7 heures dans l'alimentation, 60,5 heures dans les biens de consommation, pondération effectifs.

40. La faible fréquence du travail en équipe ressort également des données de l'EFT sur l'ensemble de l'économie. Le pourcentage de personnes travaillant en équipes reste inférieur en Allemagne par rapport à la moyenne européenne (11,5 % en Allemagne, 12,5 % dans l'Union européenne à quinze, EFT 1996).

rier allemand ont réussi à augmenter la durée d'utilisation des équipements et ont donc déconnecté l'évolution de la durée individuelle du travail de celle de la durée d'utilisation des équipements (graphique 3). Entre 1984 et 1989, la durée d'utilisation des entreprises qui travaillaient avec plusieurs équipes est passée (en pondération poste de travail) de 91,2 heures à 96,3 heures, celle des entreprises qui n'avaient qu'une équipe a légèrement reculé (Stille 1995). Or, comme on vient de le souligner, ces entreprises représentent la majorité de l'emploi manufacturier en Allemagne, contrairement à d'autres pays.

Ces évolutions ont pourtant vraisemblablement été de pair avec une augmentation du travail en équipes. Ceci semble être notamment le cas dans les années quatre-vingt-dix, dans les unités de production du secteur manufacturier. Selon l'enquête de l'ISO (Bauer et *al.* 1998), la part des salariés des unités de production travaillant en équipe serait ainsi passée de 32,7 % en 1990 à 40,2 % en 1996 dans le secteur manufacturier. Ces évaluations sont cependant faites sur la base d'une réestimation des effectifs de 1990, destinée à les rendre compatibles avec l'enquête de 1996.

Dans l'ensemble de l'économie, les données tirées du microrecensement montrent en revanche plutôt une stabilisation, voire une légère baisse du nombre de salariés travaillant en équipes entre 1989 et 1994, tant dans l'ensemble de l'économie (11,2 % en 1993 contre 12,1 en 1989) que dans le secteur manufacturier (17,2 % en 1993 contre 18,1 % en 1989).

Si elle est effective, l'augmentation de la durée d'utilisation ne semble pas avoir été évidente pour toutes les entreprises du secteur manufacturier, notamment pour celles qui ne travaillent qu'avec une équipe. Selon les données d'enquête, l'instrument le plus utilisé par les entreprises manufacturières pour déconnecter durée du travail et durée d'utilisation reste à l'heure actuelle encore le recours aux heures supplémentaires. 60,8 % des entreprises du secteur manufacturier y recouraient en 1996 (Bauer et *al.* 1998), alors que 26,7 % seulement des entreprises recouraient au travail en équipes. Ceci accroît sans doute l'intérêt de la mise en application des nouveaux accords de flexibilisation.

Le bilan en emploi de la réduction du temps de travail est globalement positif

La compensation salariale partielle, la flexibilisation somme toute modérée jusqu'à récemment de la durée du travail, la déconnexion réussie, mais apparemment aussi sélective, de la durée d'utilisation des équipements et de la durée du travail, plantent une partie du décor de la réduction du temps de travail en Allemagne. Les évaluations de l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail mise en œuvre dans la seconde moitié des années quatre-vingt proviennent d'une part d'études microéconomiques, d'autre part d'évaluations macroéconomiques.

Réalisés peu de temps après la mise en œuvre des accords de réduction, les différents bilans microéconomiques donnent une idée de l'ampleur des gains de productivité induits. Les évaluations sont en fait assez divergentes : de 30 à 70 % de la réduction de la durée conventionnelle auraient été compensés par des gains de productivité induits (tableau 5 et encadré 5). Si l'on tient cependant compte des biais qui peuvent avoir affecté certaines évaluations, l'écart serait plus faible. Il irait de 30 à 50-60 % selon les auteurs (Seifert, 1996 ; Stille et Zwiener, 1997).

### **5. Méthodes d'évaluation de l'impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail**

— Les quatre premières estimations sont tirées d'enquêtes réalisées auprès des conseils d'établissement ou de la direction du personnel. Elles résultent donc d'opinions subjectives, mais la taille des échantillons est élevée et les conseils d'établissement comprennent des représentants tant du personnel que de la direction. Le niveau particulièrement bas de l'enquête de Gesamtmetall serait notamment dû au fait qu'elle ne tient pas compte de la réduction du chômage partiel, de l'embauche d'apprentis et du fait que certains licenciements ont été différés (Seifert, 1996). Les enquêtes ont été réalisées en outre peu de temps après l'entrée en vigueur des accords. Comme une partie de la réduction du temps de travail a été dans un premier temps absorbée par un surcroît d'heures supplémentaires, ceci a différé l'impact final sur l'emploi et peut avoir faussé les résultats. Stille et Zwiener (Stille et Zwiener, 1987) ont ainsi montré que la réduction d'une heure et demi de la durée conventionnelle du travail dans la métallurgie en 1985 avait été compensée la première année pour un tiers par une augmentation des heures supplémentaires (1/2 heure).

— Les deux estimations suivantes résultent de calculs de contribution (*Komponenten Rechnungen*) effectués par les associations patronales et syndicales. Leur objectif a été de dissocier l'effet de la conjoncture de celui de la réduction du temps de travail. Les variations de la durée effective du travail, des heures supplémentaires et de la productivité sont imputées à l'aide du matériel statistique disponible aux variations de la production et de la durée conventionnelle du travail. L'impact sur l'emploi s'en déduit par solde. L'impact sur le chômage partiel et les heures supplémentaires aurait également été sous-estimé dans ce type d'analyse (Stille et Zwiener, 1997). Stille et Zwiener critiquent également le matériel statistique utilisé (données brutes et cvs, sources statistiques différentes...).

— Les calculs de variante utilisant des modèles macroéconométriques permettent de tenir compte de l'interaction des dynamiques de prix et de quantité : impact sur le coût du travail, la compétitivité, la productivité du travail, du capital.

5. Impact sur l'emploi de la réduction du temps de travail dans la seconde moitié des années quatre-vingt

C'est de ces études microéconomiques et statistiques que sont tirées les hypothèses de productivité induits qui peuvent ensuite être utilisées dans une analyse macroéconomique. Or il n'est pas exclu que la bonne situation conjoncturelle des années 87-88-89 ait pu tirer vers le bas les gains de productivité induits <sup>41</sup> qui résultent des estimations réalisées sur cette période.

Le DIW a réalisé à plusieurs reprises des estimations macroéconomiques de l'impact de la réduction du temps de travail. La dernière a été publiée en 1997 (Stille et Zwiener, 1997). Elle utilise le modèle trimestriel macro-économique des instituts de conjoncture allemands, adapté pour intégrer des éléments de durée du travail. Le scénario central est celui de la réduction de la durée du travail telle qu'elle s'est produite dans les années quatre-vingt et les paramètres sont estimés sur la période 1982.3/1992.2. Ce scénario central est comparé à une variante pour laquelle il est fait l'hypothèse que la réduction de la durée du travail n'aurait pas eu lieu et qui utilise par ailleurs une équation de salaire estimée sur une période antérieure aux accords de 1984 (voir plus haut). Les écarts entre le scénario central et la variante sont présentés sur la période 1985-1990. La flexibilisation de la durée du travail est intégrée via l'hypothèse qu'elle a permis d'éviter une baisse de la durée d'utilisation des équipements. L'hypothèse retenue sur les gains de productivité induits est de 50 %, mais des hypothèses alternatives sont testées. La variante durée du travail est également présentée en faisant l'hypothèse soit de taux de change nominaux inchangés (valeurs réalisées), soit de taux de change réels stables. *Compte tenu des hypothèses retenues, ces estimations présentent donc une estimation globale de la réduction du temps de travail sur la seconde moitié des années quatre-vingt, c'est-à-dire qu'elles incluent également le développement du temps partiel.*

Il s'en dégage cependant plusieurs conclusions fortes. La seconde moitié des années quatre-vingt a été caractérisée par une modération salariale qui débouche sur une compensation salariale partielle de la réduction de la durée du travail, déjà évoquée. Cette hypothèse paraît assez centrale. La sensibilité des salaires à la productivité débouche sur des hausses de salaires plus élevées lorsque l'hypothèse de productivité est relevée, plus faibles lorsque l'hypothèse de productivité est revue à la baisse, mais dans les trois cas le niveau des coûts unitaires reste inférieur en 1990 à celui qu'il aurait été sans la réduction de la durée du travail. Quelles que soient les hypothèses de productivité, l'impact sur l'emploi est positif, l'Allemagne profitant d'un niveau de prix plus faible que ce qu'il aurait été en l'absence de réduction de la durée du travail. Avec des gains de productivité induits de 50 %, la réduction du temps de travail a permis de créer ou de sauvegarder 700 000 emplois en 1990 (27,9 millions d'emploi en 1990 avec réduction du temps de travail, 27,2 millions

---

41. On considère en général que les gains de productivité induits sont plus bas en haute conjoncture économique.

en 1990 sans réduction du temps de travail). Les auteurs insistent cependant sur l'idée que l'ampleur des gains de productivité est plus déterminante pour mesurer l'impact sur l'emploi que celle de la compensation salariale. En faisant l'hypothèse que le salaire horaire compense les effets de productivité et de prix induits, le niveau des coûts unitaires est peu changé par rapport au scénario central et l'on n'observe plus de baisse du niveau des prix. Le surcroît de croissance s'en trouve réduit. En revanche les écarts sur l'emploi diffèrent très peu du cas où les coûts unitaires se réduisent.

Si le bilan de la réduction du temps de travail apparaît positif en Allemagne, on serait cependant tenté d'attirer l'attention sur les conditions macroéconomiques dans lesquelles elle s'est produite. La forte période de reprise de la fin des années quatre-vingt a été prolongée par le boom de la réunification et a peut-être masqué certaines évolutions plus préoccupantes : la modération salariale semble avoir profité plus au secteur protégé qu'au secteur exposé, où le taux de marge a eu tendance à se dégrader de 1987 jusqu'en 1994, sans que cela ne soit compensé par une évolution plus positive de la rentabilité économique, ce qui aurait pu être permis par une utilisation plus efficace du capital. La récession du début des années quatre-vingt-dix, dans un contexte de fortes hausses salariales et de sur-évaluation du deutsche mark, a nettement modifié la donne ultérieure.

## Les programmes de pré-retraite

Le développement des pré-retraites a été conçu comme une alternative à la réduction de la durée hebdomadaire du travail. Leur forte réactivation depuis la réunification, notamment dans les nouveaux *Länder* (encadré 6), en a fait dans les années quatre-vingt-dix un instrument assez puissant de politique du travail. Par ailleurs, les conventions collectives de branches signées en 1997 et 1998 (Sachverständigenrat 1997, 1998) ont vu se développer les modèles de temps partiel pour les personnes âgées. Ces modèles ont été encouragés par une loi récente sur le temps partiel des travailleurs âgés et s'inscrivent dans la lignée d'une modalité alternative de partage du travail en Allemagne, *via* le développement du temps partiel. Il est dans ces conditions intéressant de dresser le bilan des principaux programmes de préretraite en Allemagne.

## 6. Les programmes de pré-retraite en Allemagne

### Le dispositif mis en œuvre en 1972

L'âge légal de départ en retraite est de 65 ans en Allemagne. Jusqu'en 1972, le système de départ en retraite était peu flexible et les départs avant l'âge légal limités pour l'essentiel aux titulaires de pensions d'invalidité. Les principaux dispositifs de pré-retraite ont été instaurés par une réforme de 1972. Celle-ci prévoit quatre modalités de départ en préretraite :

- A 63 ans révolus pour les hommes qui ont cotisé au moins 35 ans
- A 60 ans révolus pour les femmes qui ont cotisé au moins 15 ans.
- A 60 ans révolus pour les titulaires de pensions d'invalidité.
- A 60 ans révolus pour les personnes au chômage depuis plus de 12 mois.

Deux autres mesures tendent à favoriser en Allemagne le retraits des travailleurs âgés :

— Les chômeurs de 54 ans et plus voient leur période d'indemnisation au chômage prolongée de 32 mois (au maximum) (§ 106 Loi sur la Promotion du Travail (Loi ArbFG).

— Les chômeurs de plus de 58 ans ne sont pas tenus de s'inscrire auprès du service de l'emploi et ne sont donc pas comptabilisés en tant que chômeurs inscrits (§ 105 de la loi sur la Promotion du travail).

Ces dispositifs favorisent les départs pour les travailleurs à l'âge de 56 ans : ceux-ci bénéficient pendant trois ans des indemnités de chômage (avec un complément d'indemnité de licenciement). Ils peuvent ensuite bénéficier de l'assistance chômage qui succède aux indemnités chômage après épuisement des droits, financée sur ressources fiscales générales toujours avec la possibilité d'une compensation de la part des entreprises, avant de partir en retraite à la fin de leur soixantième année.

### La loi sur les pré-retraites de 1984

Cette loi est restée en vigueur de mai 1984 à la fin 1988. Elle était conçue comme une alternative à la réduction du temps de travail et concernait les personnes de 58 ans et plus. L'employeur versait une pension égale à 65 % du dernier salaire (6 derniers mois) ; l'Office Fédéral de l'Emploi versait en cas d'embauche d'un chômeur ou d'un apprenti une subvention égale à 35 % de la pension de pré-retraite.

### Les programmes de pré-retraite dans les nouveaux *Länder*

Le gouvernement de l'ancienne RDA a lancé dès le début de 1990 un programme de préretraites. Il a été complété en octobre 1990 par un programme spécial à destination des chômeurs de plus de 55 ans, auxquels ont été proposés une indemnité de transition (*Altersübergangsgeld*) correspondant à 65 % du dernier salaire, ainsi que la possibilité de partir en préretraite à l'âge de 60 ans. Les programmes de préretraite à l'est n'ont connu aucun nouveau bénéficiaire depuis la fin de 1992.



**La réforme des retraites de 1992**

Elle vise à relever progressivement à 65 ans les départs en retraite pour les périodes de cotisation longue (entre 1997 et 2004). Elle prévoit également de durcir les programmes destinés aux chômeurs âgés de longue durée (relèvement progressif à 63 ans de l'âge de départ en retraite avec perte d'indemnité en cas de départ entre 60 et 63 ans).

**Loi sur les retraites à temps partiel**

Une première loi a été votée en 1988 à destination des chômeurs de plus de 58 ans. Elle est restée dans les faits bloquée jusqu'à fin 1992. Une nouvelle loi est entrée en vigueur en août 1996 sur les retraites à temps partiel des salariés âgés. En échange de la garantie d'embauche d'un apprenti ou d'un chômeur (une embauche contre deux salariés de 55 ans et plus passant à temps partiel), l'Office fédéral de l'emploi verse une aide égale à 20 % du salaire antérieur net des salariés âgés passant à temps partiel. Les entreprises prennent à leur charge 50 % du salaire net antérieur. Les départs en préretraite (avant 63 ans) sont pénalisés par une réduction du montant des pensions.

Sources Börsch-Supan et Schnabel (1997); Thon (1996), Hege (1997); ministère des Affaires Sociales, (documentation internet); OCDE (1996) et (1997 b), Seifert (1993).

Les programmes de pré-retraites ont contribué à faire reculer assez nettement le taux d'activité des hommes de la tranche 60-64 ans depuis 1972, mais sans atteindre l'ampleur des programmes de la réforme de 1992 (Börsch-Supan et Schnabel, 1997)<sup>42</sup>. Les mesures à destination des travailleurs âgés sont de fait devenues l'instrument d'intervention publique sur le marché du travail aujourd'hui le plus utilisé en Allemagne (graphique 4 et tableau 6), tant à l'Est qu'à l'Ouest. Les pré-retraités représentent en effet 63 % des chômeurs dits « occultes »<sup>43</sup> à l'Ouest, 51 % à l'Est<sup>44</sup>.

Si l'Allemagne favorise le retrait de population active des personnes âgées, les taux d'activité dans la tranche d'âge 50-64 ans y restent cependant supérieurs à la moyenne européenne, tant avant qu'après la réunification (EFT 1989, 1996). En revanche, la période d'indemnisation

42. Le bilan du programme propre de départ en pré-retraite de 1984 à 1988 est le suivant : de 1984 à la fin 1988, il a permis à 200 000 personnes de quitter la vie active avant l'âge de la retraite (cf. Seifert). Dans près de la moitié des cas, ces départs ont été accompagnés d'embauches et ont donc bénéficié du soutien de l'Office fédéral de l'emploi. Le maximum a été atteint en mars 1989 avec 113 000 bénéficiaires, ce qui aurait permis de réduire le nombre de chômeurs de 90 000 personnes, soit 0,3 point de chômage en moins.

43. En reprenant la définition utilisée par le Conseil des Sages (*Sachverständigenrat*).

44. Dans les anciens *Länder*, les dispositifs utilisés sont les retraites à 60 ans pour les chômeurs et l'arrêt d'obligation d'inscription aux assurances chômage après 58 ans. Dans les nouveaux *Länder*, l'absence de nouveaux bénéficiaires des programmes de pré-retraite a fait baisser leur poids au profit des pré-retraites pour chômeurs de longue durée et l'arrêt de l'inscription obligatoire auprès des assurances sociales pour les chômeurs de plus de 58 ans.

longue prévue pour les chômeurs âgés est un instrument de gestion des effectifs assez puissant en Allemagne : la tranche d'âge 50-64 ans est de fait la seule pour laquelle le taux de chômage est supérieur en Allemagne à la moyenne européenne. En outre, les femmes semblent être une cible plus privilégiée que les hommes. L'écart de taux de chômage pour la tranche d'âge 50-64 ans est en effet plus marqué chez les femmes (4,3 point de taux de chômage en plus en Allemagne) que chez les hommes (1,9 point de taux de chômage en plus en Allemagne).

**6. Impact sur les effectifs et le taux de chômage des mesures en faveur des chômeurs âgés, données pour 1997**

1997	Allemagne réunifiée	Est	Ouest
Effectifs totaux concernés par les programmes (en milliers)	1128	483	645
Effectifs des chômeurs enregistrés (en %)	25,7 %	35,7 %	21,3 %

Sources : Sachverständigenrat (1997).

**4. Structure du chômage occulte en Allemagne (Allemagne réunifiée)**

En %

Indemnité de transitions

Pré-retraites

§105 (chômeurs plus de 58 ans)

**Erreur de traduction.**

Formation **Pas de fichier sur le disque**

ABM (équivalent des TUC)

Chômage partiel

Pré-retraites chômeurs âgés

Les trois premières mesures regroupent les différents programmes de pré-retraite. Les pré-retraites pour les chômeurs âgés (plus de 60 ans) ne sont intégrées qu'à partir de 1995 mais existent depuis 1972.

Source : Sachverständigenrat.

A beaucoup d'égards, le modèle allemand semble être entré depuis 1992-1993 dans une phase de mutation. La réunification en est une cause majeure. La difficulté persistante des nouveaux *Länder* à s'engager sur la voie d'une croissance auto-entretenu a donné un sérieux coup de frein aux élans initiaux. Aligner les niveaux de vie impose un effort de solidarité de plus en plus contesté. Les premières brèches dans le système de négociations collectives sont venues des nouveaux *Länder* et les pressions montent pour réformer le système de péréquation fiscale. L'ampleur de l'effort de restructuration de l'industrie manufacturière ouest-allemande, le mouvement de dérégulation, différenciation, décentralisation et de flexibilisation des conditions de travail observé à l'échelle de l'ensemble de l'Allemagne, ne peuvent cependant se comprendre que dans une perspective plus longue.

Le mode de régulation allemand a toujours beaucoup exigé de la capacité d'adaptation des structures productives et de la capacité de gestion des partenaires sociaux. Or l'Allemagne a, depuis la fin des années soixante-dix, des difficultés à dégager des gains de productivité supérieurs à ses concurrents. La généralisation de la désinflation compétitive a rendu la gestion de l'appréciation nominale du deutsche mark de plus en plus ardue. Ces contradictions ne sont apparues réellement contraignantes qu'après le contre-coup de la réunification. C'est aussi au regard de ces contradictions que doivent être examinés les ajustements actuels, tant pour les structures productives que pour le marché du travail. L'Allemagne pensait dans les années quatre-vingt avoir les moyens d'absorber la réduction du temps de travail ; elle les a en partie eus grâce à la modération salariale et une conjoncture favorable, mais a attendu 1993/1994 pour mettre en œuvre le potentiel de flexibilisation du temps de travail. Le recul du deutsche mark (1995 à 1997) et l'effort de contraction des coûts ont atténué la surévaluation des produits allemands, mais l'Allemagne n'a pas été la seule à s'engager dans la voie des restructurations industrielles et elle n'a pas rattrapé son retard de productivité par rapport à la France. Les pressions subsistent donc encore, mais atténuées, et la volonté de préserver l'élément-clef que constitue la négociation collective de branche dessine les contours du modèle social allemand des prochaines années.

## Liste des abbréviations utilisées

ArbFG : Arbeitsförderungsgesetz.

ArbZG : Arbeitszeitgesetz.

BLS : Bureau of Labor Statistics, Washington.

DIW : Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.

EFT : Enquête sur les Forces de Travail EUROSTAT.

IAB : Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung, Nuremberg.

IAT : Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

ISO : Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Cologne.

OFT : Office Fédéral du Travail (Bundesanstalt für Arbeit), Nuremberg.

## Références bibliographiques :

ABRAHAM K.G. et HOUSEMAN S.S., 1993 : « Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium », *NBER Working Paper* n° 4390, juin.

BAUER F., GROB H., STILLE F., 1994 : « Große Unterschiede in der Ermittlung von Betriebszeiten », *WSI Mitteilungen*, janvier.

BAUER F., BOSCH G., BUNDESMANN-JANSEN J., GROB H., STILLE F., WAGNER A., 1998 : « Betriebszeiten 1996 », *ISO-DIW-IAT*.

BISPINCK R., 1996 : « Zeitfragen — Streitfragen. Zur Entwicklung der kollektiven Regulierung von Arbeitszeit », *WSI Mitteilungen*, juillet.

BISPINCK R., 1997 : « Deregulierung, Differenzierung und Dezentralisierung des Flächentarifvertrags. Eine Bestandaufnahme neuer Entwicklungstendenzen der Tarifpolitik », *WSI Mitteilungen*, août.

BÖRSCH-SUPAN A. et SCHNABEL, R., 1997 : « Social Security and Retirement in Germany », *NBER working Paper* n° 6153 septembre.

BOSCH G., ENGELHARDT N., HERMANN K., KURZ-SCHERF I. et SEIFERT H., 1988 : « Arbeitszeitverkürzung im Betrieb », *Bund-Verlag*.

BOSCH G. et STILLE F., 1991 : « Working Time in Germany : Trends and Policy Issues », *Economies et Sociétés, Série « Economie du Travail »*, AB n° 17, septembre-octobre.

BOSCH G., 1996 : « Flexibilisierung der Arbeitszeit und Umverteilung von Arbeit », *WSI Mitteilungen*, juillet.

BOSCH G., 1998 : « Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Einkommen und Beschäftigung », *WSI Mitteilungen*, juin.

- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung*, documentation internet, adresse électronique : [http : www. bma. de](http://www.bma.de)
- CHAGNY O., 1997 : « Allemagne, en quête de nouvelles modalités de partage de la valeur ajoutée », *Revue de l'OFCE* n° 61, avril.
- CERC, 1992 : « salaires et coûts de la main d'œuvre dans les principaux pays industriels », *Documents du CERC* n° 106, 4<sup>e</sup> trimestre.
- DEN BROEDER C., 1996 : « Institutions at work, Commitment and flexibility on the German and Dutch labour markets », *Research Memorandum*, Centraal Planbureau, Den Haag.
- DGB, Documentation internet, adresse électronique : [http : www. dgb. de](http://www.dgb.de)
- ELMESKOV J. K. PICHELMAN, 1993 : Unemployment and Labour Force Participation - Trends and cycles », *OCDE Working Paper* n° 130.
- EUROSTAT, *Enquête sur les forces de travail*, différentes années.
- EUROSTAT, *Enquête sur les coûts de la main-d'œuvre*, 1992.
- GRUBB D. et WELLS W., 1993 : « La réglementation de l'emploi et les formes de travail dans les pays de la CEE », *Revue économique de l'OCDE*, n° 21, hiver.
- HEGE A., 1997 : « Les retraites à temps partiel, la négociation négociée », *Chronique Internationale de l'IRES* n° 49, novembre.
- HEGE A., 1998 « Décentralisation de la négociation collective : éléments d'un débat », *Chronique Internationale de l'IRES* n° 51, mars.
- HUNT J. 1994 : « Firing Costs, Employment Fluctuations an Average Employment : an Examination of Germany », *NBER Working Paper* n° 4825.
- HUNT J. 1997 : « Has Work Scharing Worked in Germany? », *CEPR Discussion Paper* n° 1553, janvier.
- KAUFMANN O., KESSLER F., KOHLER P.A. 1991 : « le droit social en Allemagne », *Paris, Collection Lamy Europe*.
- KURZ-SCHERF I., 1987 : « Arbeitszeit im Umbruch - Inventur des tariflichen Regelungsbestandes », *WSI Mitteilungen*, décembre.
- LINDECKE C. et LEHNDORFF S., 1997 : « Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitszeitorganisation — Ein Überblick über neuere Betriebsvereinbarungen », *WSI Mitteilungen*, juillet.
- MC MORROW K., 1996 : » The Wage Formation Process and Labour Market Flexibility in the Community, the US and Japan », *European Commission, Economic Paper* n° 118, octobre.
- MILANO S. et DEPECKER J.-P., 1995 : *Economie et société allemandes, l'après-réunification*, CIRCA.

- MOSLEY H. et KRUPPE T., 1995 : « Kurzarbeit im Strukturwandel : Europäische Erfahrungen », *WSI Mitteilungen*, juillet.
- OCDE, 1994 : *Perspectives de l'emploi*, 1994.
- OCDE 1996 : *Etude Allemagne*, 1996.
- OCDE, 1997 a : *Perspectives de l'emploi*, 1997.
- OCDE 1997 b : *Etude Allemagne*, 1997.
- PAQUÉ K.H., 1993 : « Germany, living with tight corporatism », in : *Labour market contracts and institutions, a cross national comparison*, J. HARTOG and J. THEEUWES, Editeurs, North Holland.
- PASSET O., 1998 : « Durée du travail et emploi dans l'OCDE », *Revue de l'OFCE* n° 66.
- PASSET O. et JESTAZ D. 1998 : « Flexibilité et performances comparées des marchés du travail dans les pays de l'OCDE. », *Convention CGC-IRES*.
- REHFELDT U. 1997 : « Le modèle allemand à l'épreuve du chômage », *Chronique Internationale de l'IRES* n° 45, mars.
- REHFELDT U., 1998 : « Mois de syndicats, moins de syndiqués », *Chronique Internationale de l'IRES* n° 50, janvier.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung*, 1996 : « Reformen voranbringen ».
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung*, 1997 : « Wachstum, Beschäftigung, Währungsunion-Orientierungen für die Zukunft ».
- SCHILLING G., BAUER F., GROB H., 1996 : « Arbeitszeiten-Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung in Deutschland — Ergebnisse einer aktuellen Beschäftigtenbefragung in West- und Ostdeutschland », *WSI Mitteilungen*, juillet.
- SCHUPP J., SCHWARZE J. et WAGNER G., 1997 : « Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen », *DIW Wochenbericht* 38.
- SEIFERT H., 1987 : « Variable Arbeitszeitgestaltung - Arbeitszeit nach Maß für die Betriebe oder Zeitautonomie für die Arbeitnehmer? », *WSI Mitteilungen*, décembre.
- SEIFERT H., 1993 : « Ausmaß und Effekte der Arbeitszeitverkürzung », in : « Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung », *Editeur Hampe H., Hase et Koehler*.
- SEIFERT H., 1996 : « Arbeitszeitkonten - Modelle für mehr Zeitsouveränität oder absatzorientiertes Zeitmanagement? », *WSI Mitteilungen*, juillet.

- STILLE F., 1995 : « Betriebszeiten als Standortfaktor », *DIW Wochenbericht* 48/95.
- STILLE F. et ZWIENER R., 1987 : « Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzung von 1985 in der Metallindustrie », *DIW Wochenbericht* 20/1987.
- STILLE F. et ZWIENER R., 1997 : « Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland : Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung », *DIW, Sonderheft* 160-1997.
- THIÉBAULT H., 1990 : « La négociation collective, l'expérience allemande », *Droit social*, juillet-août.
- THON M., 1996 : « Frühverrentung und Beschäftigung -Teil 1 », *IAB kurzbericht* n° 8/12, août.
- WALWEI U. 1997 : « Flexibility of Employment Relationships : possibilities and limits », *IAB Labour Market Research Topics* 22.

## ANNEXE I

### Les sources statistiques de la durée du travail en Allemagne

Quatre séries sont comparées ici : celle du BLS (pour le secteur manufacturier, disponible en indice), celle de l'OCDE (pour l'ensemble de l'économie), celles de la Bundesbank et de l'IAB (pour les deux). Les séries de durée du travail sont toutes des séries de durée effective, mais elles peuvent porter sur les effectifs salariés ou les effectifs totaux.

La source originelle des séries de durée du travail est l'institut IAB qui dépend de l'Office fédéral du travail. Le problème essentiel provient du fait que seule la durée du travail pour les ouvriers est disponible. La durée du travail pour les autres catégories doit donc être estimée séparément.

— Les séries de l'OCDE diffèrent légèrement en niveau de celles de l'IAB pour l'ensemble des effectifs, ensemble de l'économie, temps plein et temps partiel, mais les évolutions sont quasiment identiques.

Les séries du BLS pour le secteur manufacturier sont quasiment identiques à celles de l'IAB. Il s'agit de la durée annuelle effective du travail, calculée sur l'emploi manufacturier total (salariés et non salariés, y compris le temps partiel).

— Les séries de la Bundesbank sont les moins lisibles, car elles sont obtenues à partir des productivités par tête et horaires calculées par la Bundesbank. Deux différences avec les séries de l'IAB émergent : la baisse de la durée du travail est plus faible dans les séries de la Bundesbank dans les années 80-94 dans le secteur manufacturier. Sur la même période, la baisse de la durée du travail est équivalente entre l'IAB et la Bundesbank dans l'ensemble de l'économie, en revanche elle est plus forte pour les séries de l'IAB si l'on tient compte également des années soixante. La Bundesbank dispose pour le calcul de ses séries de la durée effective du travail des ouvriers, fournie par l'IAB. Elle estime par ses propres moyens la durée effective des employés. Les différences entre les séries de l'IAB et de la Bundesbank peuvent donc provenir des estimations différentes de la durée effective du travail des employés, seule la durée conventionnelle étant disponible pour cette catégorie de travailleurs. Les séries trimestrielles utilisées pour les calculs de productivité par la Bundesbank contiennent les heures supplémentaires (régulières et occasionnelles), tandis que celles de l'IAB (en données annuelles) ne comprennent que les heures supplémentaires régulières.

— Les calculs de contribution à l'évolution du volume d'emploi sont calculées à partir des séries de l'IAB, les plus lisibles. En revanche, par manque de disponibilité de données, ce sont les séries de la Bundesbank qui ont été utilisées pour les calculs sur données trimestrielles.



— En revanche, les données de l'IAB, compatibles entre elles, confirment bien l'idée que la baisse de la durée effective du travail a été d'un ordre de grandeur équivalent dans le secteur manufacturier et dans l'ensemble de l'économie, voire légèrement supérieure dans le secteur manufacturier (tableau AI. 2, colonne 3)

AI. 1. Comparaison des séries de l'OCDE, du BLS, de la Bundesbank et de l'IAB

	OCDE 1973- 1996	Bureau of Labour Statistics 1973- 1996	Bundesbank 1973- 1962 1996		IAB 1973- 1996	IAB 1962- 1996
Industrie manufacturière		- 0,84	- 0,76	- 0,76		
Ensemble de l'économie	- 0,78		- 0,74 (1994)	- 0,81 (1994)	- 0,8 (1994)	- 0,9 (1994)

AI. 2. Comparaison des séries IAB et Bundesbank sur la durée du travail

	IAB emploi total	IAB emploi total	IAB emploi salarié	Bundesbank emploi total pour l'ensemble économie, salarié pour le manufacturier
	1980-1994	1962-1994	1980-1994	1980-1994
Industrie manufacturière			- 0,82	- 0,67
Ensemble de l'économie	- 0,72	- 0,88	- 0,73	- 0,71

## ANNEXE II

### Aspects réglementaires et institutionnels du marché du travail en Allemagne

Cette annexe présente les principaux éléments réglementaires relatifs à la durée du travail. Elle distingue les dispositions législatives des dispositions conventionnelles. Les éléments de comparaisons de comparaisons internationales se réfèrent à la comparaison réalisée en 1993 par Grubb Wells (Grubb et Wells, 1993), sur la base des dispositions en vigueur à la fin des années quatre-vingt/début des années quatre-vingt-dix.

#### Embauche/licenciement

##### Remarques

1. Les licenciements collectifs s'appliquent aux entreprises de 20 salariés et plus.

Un licenciement est collectif s'il s'applique :

- à plus de 6 personnes (ou 20 % des effectifs) dans les entreprises de 20-59 salariés,
- à plus de 37 personnes (ou 20 % des effectifs) dans les entreprises de 60-249 salariés,
- à plus de 60 personnes (ou 15 % des effectifs) dans les entreprises de 250-499 salariés,
- à plus de 60 personnes (ou 10 % des effectifs) dans les entreprises de 500 salariés et plus.

2. La législation sur le licenciement collectif a été assouplie en 1985 (auparavant, par exemple, un licenciement était collectif pour plus de 5 personnes dans les entreprises de 21-59 salariés ; plus de 25 personnes (ou 10 % des effectifs) pour les entreprises de 60-499 salariés et plus de 30 personnes dans les entreprises de 500 salariés et plus (Hunt, 1994), et en 1996 pour assouplir les critères de licenciement collectif (auparavant davantage sociaux, maintenant davantage économiques).

3. La réglementation allemande du licenciement individuel est assez rigide en comparaison internationale (Grubb et Wells 1993)

La rigueur est plutôt forte pour les procédures et les difficultés de licenciement (période d'essai, indemnité licenciement abusif, réintégration), plutôt faible pour les préavis et indemnités applicables aux licenciements sans faute.

4. Dans les faits, les difficultés occasionnées par le licenciement sont à la fois plus dures et plus souples :

Les indemnités de licenciement sont sans doute sous-estimées. Une pratique courante en Allemagne est que les PME versent des indemnités quand il est pour elles difficile de justifier un licenciement économique (Rehfeld 1997). Cette pratique sera à l'avenir plus difficile, car depuis la réforme de la Loi sur la Promotion du travail d'avril 1997, les indemnités de licenciement sont imputées aux allocations chômage (OCDE 97 b), mais ces modalités n'entreront en vigueur qu'en 1999.

L'existence d'un seuil de protection pour le recours en justice (relevé en octobre 1996) limite la protection des salariés dans les petites entreprises : la possibilité de recours en justice n'existe pas pour les entreprises de 5 salariés et moins, c'est-à-dire qu'il n'a jamais existé pour les entreprises qui n'avaient pas de Conseil d'Etablissement. Ce seuil est passé à 10 salariés en octobre 1996, mais l'impact devrait être limité car le relèvement du seuil ne s'applique pas aux salariés en place pendant trois ans. En outre, le programme de la nouvelle coalition au pouvoir prévoit de revenir sur cette décision.

## AII. 1. Embauche/Licenciement

	Consultations/ autorisations	Attente avant le préavis	Période de préavis	Indemnités de licenciement	Période d'essai	Indemnités pour licenciement abusif (décidée par les tribunaux)	Recours possible devant la justice
Collectif	Consultation des conseils d'établissement. Information de l'Office fédéral du travail. Plan social obligatoire (négocié avec le Conseil d'établissement).	1 mois environ	Identique aux licenciements individuels.	15 à 25 semaines de la rémunération.			Oui
Individuel	Consultation du Conseil d'établissement.	10 jours	1 mois à 6 mois l'ancienneté. Plus de distin- tion entre cols blancs et cols bleus.	0 (barèmes fixés par selon les conventions collectives).	6 mois	12 à 18 mois de salaire (dépend de l'âge, du type de type de salarié.)	Limitée aux entreprises de plus de 10 salariés.

Sources : den Broeder (1994), Documentation internet du ministère des Affaires Sociales, Hunt (1994), Kaufmann, Kessler, Kohler (1991), Rehfeldt (1997).

AII. 2. Durée du travail



**AII. 3. Indicateurs de flexibilité de la durée du travail permise par la loi**

	Durée maximum journalière	Durée maximum par semaine	Durée maximum par mois	Durée maximum par an	Limite imposée aux heures supplémentaires	Supplément pour heures supplémentaires
Loi avant 1994	10 heures	60 heures	48 heures	48 heures	Pas de plafond. L'obligation de compensation sur deux semaines revient à fixer une limite.	25 % à partir de la 9 <sup>e</sup> heure (49 <sup>e</sup> heure respectivement). 50 % le samedi. 100 % les dimanches et jours fériés.
Loi après 1994	10 heures	60 heures	60 heures	48 heures	Pas de plafond. L'obligation de compensation sur six mois fixe une limite désormais plus élevée.	La loi ne prévoit plus de supplément.

Sources : ArbZG, Stille et Zwiener (1997), Pâqué (1993).

**Remarques**

La nouvelle loi de 1994 a accru les possibilités d'aménagement du temps de travail dans plusieurs directions :

Dérogation au principe de repos : les exceptions au principe du repos le dimanche et les jours fériés sont désormais possibles si l'entreprise est confrontée à des problèmes de compétitivité parce que la durée d'utilisation des équipements est inférieure à celle constatée à l'étranger et si l'emploi peut être préservé par ces dérogations (§ 13 ArbZG).

Accroissement du nombre d'heures supplémentaires possibles : l'élargissement de l'intervalle de compensation pour le respect de la durée maximum moyenne de 8 heures passe de deux semaines à six mois.

La loi ne prévoit plus explicitement de majorations pour heures supplémentaires.

## AII. 4. Chômage partiel

Cadre législatif : loi ArbFG (§ 63 et suivants). La loi a été modifiée en 1994 : les entreprises doivent désormais prendre à leur charge non seulement la part patronale des cotisations sociales, mais aussi celle des salariés.

Conditions d'application	Durée	Impact sur les entreprises	Impact sur les salariés
<p>Difficultés économiques ou structurelles ;</p> <p>Approbation de l'Office fédéral de l'emploi ou du ministère des Affaires Sociales (dans le cas de chômage partiel structurel).</p> <p>Opinion préalable des Conseils d'Etablissement, ou des salariés quand il n'y a pas de Conseil d'établissement.</p> <p>Seuil de réduction de la durée du travail et des effectifs concernés.</p>	<p>6 mois, peut être prolongée à 12 mois (en cas de problème structurel/régional), voire même à 24 mois (problèmes structurels plus généraux).</p>	<p>Les entreprises ont à leur charge 40 % à 60 % du coût du travail.</p> <p>(La charge patronale est de 3 à 5 % en Italie, de 9 (travail non qualifié) à 14 % (travail qualifié) en France).</p>	<p>Indemnités chômage : 60 % (67 % pour les personnes avec enfants) de la rémunération nette perdue. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte.</p> <p>(L'indemnisation est de 50 % en France, de 80 % en Italie).</p> <p>Avec les accords collectifs : 70 à 90 % de la rémunération nette perdue.</p>

Sources : Arbeitsförderungsgesetz, den Broeder (1996), Documentation internet du DGB, Mosley et Kruppe (1995), Stille et Zwiener (1997).

## Remarques

1. Les conditions générales de recours sont assez souples et distinguent entre raisons structurelles et conjoncturelles

1. Difficultés économiques générales ;
2. Changements structurels (réorganisation ou introduction de nouvelles technologies) ;
3. Autres circonstances inévitables (ex. incendie) ;
4. Depuis 1998 le chômage partiel peut également être utilisé dans le cadre de changements structurels liés aux conditions économiques générales ;
5. Dans tous les cas, la réduction de l'activité doit être temporaire, inévitable et impossible à résoudre par d'autres moyens ;
6. Il faut une réduction d'au moins 10 % de la rémunération brute, pour au moins un tiers des salariés, sur une période de quatre semaines ou plus.

2. En comparaison des systèmes français et italien, le chômage partiel est plus cher pour les entreprises mais n'est pas forcément moins avantageux pour les salariés si l'on se réfère aux dispositions des conventions collectives.

## AII. 5. Contrats à durée déterminée

	Durée maximum	Renouvellement	Restrictions
CDD	24 mois	3 renouvellements maximum à l'intérieur de la période de 2 ans.	Raisons spécifiques pour recours : remplacement de travailleurs temporairement absents, travail saisonnier, tâche occasionnelle, démarrage d'une activité, etc. mais dérogations dans certains cas.

## Remarques

1. La législation allemande a été assouplie en 1985 et en 1996

Depuis 1985, les employeurs n'ont plus à spécifier les raisons objectives pour un CDD dans le cas d'une période de transition venant après un contrat d'apprentissage ou dans le cas d'un premier emploi pour un chômeur.

La durée maximum des CDD a été portée en 1996 à 2 ans (au lieu de 18 mois auparavant).

2. La réglementation relative aux CDD est l'une des moins souples en comparaison internationale (Grubb et Wells, 1993).

Dans d'autres pays, le recours aux CDD peut être d'une durée illimitée, comme par exemple au Royaume-Uni. Cette classification se base cependant sur la législation en vigueur avant 1996 et le classement actuel de l'Allemagne serait différent.

3. La fréquence des CDD est influencée par des facteurs institutionnels

Les apprentis sont embauchés sur la base de CDD en Allemagne, ce qui influence la fréquence de ce type de contrats.



## AII. 6. Temps partiel

**1. Il existe un seuil minimum d'heures de travail en deçà duquel la protection des salariés (inscription aux assurances sociales) est limitée :**

Ce seuil est celui des personnes à bas revenus (*geringfügige Arbeitnehmer*) : il s'agit des personnes travaillant régulièrement moins de 15 heures par semaines, ont un salaire (*Arbeitsentgelt*) qui ne dépasse pas 1/7<sup>e</sup> du salaire de référence (610 DM/mois, 520 dans les nouveaux Länder) ou qui travaillent moins de 50 jours par an (ou au maximum deux mois). En deçà de la limite de 15 heures, il n'y a pas d'obligation d'inscription aux assurances sociales. Ce seuil a été abaissé de 18 à 15 heures pour l'inscription aux assurances chômage avec la réforme loi ArbFG (votée en mars 1997, entrée en vigueur en janvier 1998) tandis que les seuils assurance vieillesse et maladie avaient déjà été abaissés (Rehfeldt 1997).

L'existence de ce seuil a pu freiner le développement de contrats de travail en dessous d'un certain seuil d'heures, d'autant que les conventions collectives peuvent interdire les emplois dont la durée du travail est inférieure à la durée d'inscription aux assurances sociales (c'est le cas par exemple du commerce de détail (Bosch, 1991)).

Ce seuil n'est pas propre à l'Allemagne et existe également dans d'autres pays, comme par exemple la Grande-Bretagne, le Danemark (Walwei 1997), les Pays-Bas (den Broeder 1996).

**2. Beaucoup de personnes bénéficient d'une couverture sociale (doubles emplois, étudiants, femmes mariées, retraités).****3. La protection des travailleurs à temps partiel a été améliorée en 1985 et 1994 :**

Depuis 1985, la position légale des salariés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein, ce qui implique un traitement égal des deux catégories vis-à-vis des conditions de travail (den Broeder 1996).

Depuis la réforme de 1994 de la loi ArbFG (§ 112), l'indemnisation chômage d'un salarié qui avait réduit sa semaine de travail hebdomadaire est calculée sur la base de la durée du travail antérieure (plus longue). Il faut une baisse de 20 % ou plus de la durée du travail, prouver que l'on a travaillé plus longtemps pendant au moins six mois, dans un laps de temps de moins de 3 ans (den Broeder 1996).

**4. Les conventions collectives peuvent favoriser les emplois à temps partiel :**

Cette tendance est notamment visible dans les conventions collectives conclues ces dernières années (Bispinck, 1996). Elles concernent notamment les apprentis et les personnes ayant à charge des enfants. Dans la chimie par exemple, les débutants peuvent être embauchés sur la base de contrats à temps partiel après leur période d'apprentissage si le nombre de postes à temps plein s'avère insuffisant. Dans la fonction publique, des modalités de temps partiel sont par exemple prévues pour les salariées ayant des enfants de moins de 18 ans (dans la mesure où des intérêts fondamentaux ne sont pas en jeu).

AII. 7. Travail temporaire (*interim*)

Durée maximum	Renouvellement	Restrictions
6 mois	Autorisé sous conditions.	N'est pas applicable à toute forme de travail. Les contrats doivent être autorisés par l'OFT.

Sources : den Broeder (1996), Grubb et Wells (1996).

La réglementation de l'emploi intérimaire est moyenne en comparaison internationale en Allemagne (Grubb et Wells 1996).

## 8. Salaires

La loi interdit les indexations. La *Bundesbankgesetz* interdit en effet les clauses d'indexation dans tous les contrats privés, à l'exception de cas spécifiques qui peuvent être autorisés par la Bundesbank.

Composante du salaire	
Urlaubsgeld (prime de congé)	Fixé soit forfaitairement, soit en pourcentage de la rémunération mensuelle.
Weihnachtsgeld	13 <sup>e</sup> mois, payé en novembre ou décembre, calculé comme une part (20-100 %) du salaire mensuel.
Autres avantages	Païement des indemnités de congé maladie : L'entreprise continuait de payer l'intégralité du salaire dans les six premières semaines. Dans beaucoup d'industries, période prolongée jusqu'à 10 ou même 26 semaines. Ramené à 80 % en 1996. Les conventions collectives de la fin 1996 et de 1997 ont maintenu l'indemnisation à 100 %, mais la plupart du temps en réduisant par ailleurs le montant des primes de congé et de Noël *.
Catégories spécifiques	
Apprentis	Les rémunérations sont fixées par les conventions collectives. Dans la première année, 30 à 40 % du salaire conventionnel minimum dans l'industrie, peut monter à 45-55 % dans les troisième et quatrième années.

\* La nouvelle coalition SPD/verts prévoit de revenir sur une base d'indemnisation de 100 %.  
Sources : Pâqué (1993), Sachverständigenrat (1996), (1997).

### ANNEXE III

## Ajustement du volume de travail aux variations de la production en Allemagne

Avant d'examiner les modalités de flexibilisation de la durée du travail, il est intéressant de comprendre celles de l'ajustement de la quantité de travail (compris ici comme le volume d'heures travaillées) aux variations de la production. On peut se demander si l'ajustement de la quantité de travail est rapide, s'il s'opère plus par la variation de l'emploi ou celle de la durée du travail. La comparaison de plusieurs indicateurs tend à montrer que l'Allemagne se situe dans une position intermédiaire. L'emploi y est moins réactif qu'aux Etats-Unis, mais plus réactif qu'au Japon ainsi qu'en France, tandis que la prise en compte de la durée du travail diminue les délais d'ajustement de la quantité de travail, notamment vis-à-vis des Etats-Unis.

*Plusieurs études convergent situer l'Allemagne dans une position intermédiaire*

— *Estimations de K. Mc Morrow (Mc Morrow 1996).*

L'ajustement de l'emploi est estimé par la réaction de la productivité par tête aux variations passées de la production. Il en ressort que la réaction de l'emploi est moins forte dans les quatre pays européens considérés (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni) qu'aux Etats-Unis, mais qu'elle est supérieure en Allemagne par rapport à la moyenne européenne et la plus forte des quatre pays européens considérés.

— *Estimations de J. Elmeskov et K. Pichelman (Elmeskov et Pichelman, 1993).*

L'ajustement de l'emploi (dans l'ensemble de l'économie) est estimé par la réaction de l'écart de l'emploi à son trend sur l'écart de la production à son trend (extraction du trend par un filtre de Hodrick-Prescott). La réactivité de l'emploi est forte aux Etats-Unis, faible au Japon. L'Allemagne est dans une position intermédiaire, mais la réactivité de l'emploi y est plus forte qu'en France et qu'en Italie.

— *Estimations d'O. Passet et D. Jestaz (Passet et Jestaz, 1998).*

La réaction de l'emploi (dans l'ensemble de l'économie) aux variations de la production est estimée par un modèle à correction d'erreur qui permet de dégager l'élasticité de court terme de l'emploi à la production ainsi que la force de rappel de l'emploi à sa cible de longue période. Le délai d'ajustement moyen de l'emploi à sa cible de long terme est plus long en Allemagne que dans les pays anglo-saxons (Etats-Unis, Australie, Canada, Royaume-Uni), plus rapide qu'au Japon et qu'en France.

*Les données sur le taux de rotation confirment la position moyenne de l'Allemagne*

Deux indicateurs peuvent être utilisés : « l'ancienneté moyenne est considérée comme un indicateur de la stabilité à long terme ou globale de l'emploi, alors que la proportion de travailleurs ayant peu d'ancienneté reflète la rotation à court terme » (OCDE, 1997 a). L'ancienneté moyenne de l'emploi était estimée en 1995 en Allemagne à 9,7 années (OCDE 1997 a), l'Allemagne se situe dans une fourchette d'ancienneté plutôt basse parmi les pays la communauté européenne. La situation conjoncturelle est cependant susceptible d'influencer vers le bas l'ancienneté moyenne, mais les données disponibles pour des années de conjoncture plus favorables (1989 et 1990) pour certains pays européens (OCDE 1997 a) ne semblent pas modifier la position relative de l'Allemagne. La rotation à court terme (mesurée ici comme la cessation d'emploi entre 1 an et 2 ans en 1995 (OCDE 1997 a) est moyenne en Allemagne en comparaison des autres pays européens. Compte tenu de la mauvaise situation du marché de l'emploi en Allemagne pour l'année choisie pour ces comparaisons, il en résulte l'idée que la stabilité à court terme de l'emploi, mesurée par le taux de rotation, est moyenne en Allemagne par rapport aux autres pays européens.

*La prise en compte de la durée du travail améliore l'ajustement de la quantité de travail à la production en Allemagne*

On peut tirer des régressions économétriques sur l'emploi et la quantité de travail présentées dans le tableau AIII. 1 les informations suivantes (voir encadré pour la spécification) :

#### *Ensemble de l'économie*

Lorsque l'on compare l'ajustement de l'emploi en Allemagne par rapport à la France et aux Etats-Unis dans l'ensemble de l'économie, les délais d'ajustement de l'emploi sont intermédiaires en Allemagne : ils sont plus rapides qu'en France, plus lents qu'aux Etats-Unis. L'intégration de la durée du travail améliore nettement l'ajustement de la quantité de travail par rapport aux Etats-Unis : *dans l'ensemble de l'économie, les délais moyens d'ajustement de la quantité de travail sont équivalents à ceux des Etats-Unis*. En intégrant une rupture de productivité, ils seraient même plus bas en Allemagne.

#### *Secteur manufacturier*

L'estimation de fonction d'emploi réalisée dans le secteur manufacturier par Abraham et Houseman (Abraham et Houseman, 1993) retient une spécification proche de celle utilisée ici (l'estimation de la productivité n'est cependant pas réalisée à part et l'équation intègre une tendance quadratique pour tenir compte des infléchissements du rythme de productivité tendancielle). Sur la période 1973-1990, les délais d'ajustements moyens de l'emploi sont chez ces auteurs respectivement de 4 tri-

mestres en Allemagne et de 0,5 trimestres aux Etats-Unis, de respectivement 0,8 trimestre et de 0,2 trimestre pour la quantité de travail.

Les résultats présentés dans le tableau 1 débouchent également sur une réduction des délais d'ajustement lorsque l'on tient compte de la durée du travail dans le secteur manufacturier. L'amélioration est cependant plus limitée dans le cas de l'Allemagne par rapport aux résultats de l'étude d'Abraham et Houseman. Ceci peut être dû au fait que leurs estimations sont réalisées sur l'emploi et la quantité de travail des ouvriers (la production est mesurée par l'indice de production industrielle), alors que celles qui sont réalisées ici portent sur l'ensemble des effectifs salariés. La forte internalisation de la production de services en Allemagne peut expliquer pourquoi les délais d'ajustement sont supérieurs pour l'ensemble des effectifs salariés par rapport à la seule catégorie des ouvriers.

Une seconde remarque peut être formulée : les estimations du tableau AIII. 1. font ressortir une flexibilité de l'emploi et du volume de travail plus faibles dans le secteur manufacturier que dans l'ensemble de l'économie en Allemagne. Ceci semble notamment imputable à la nature des séries utilisées : les séries désaisonnalisées de l'OCDE proviennent de la Comptabilité Nationale, les séries utilisées pour le secteur manufacturier ont été désaisonnalisées avec X11. Or ce procédé débouche sur une volatilité de court terme des séries plus forte que le procédé utilisé par la Comptabilité Nationale (*Berliner Verfahren*). En utilisant les séries de PIB de la Bundesbank, désaisonnalisées par X11, les délais d'ajustement tant de l'emploi que de la quantité de travail sont très proches dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier. Il faut donc être prudent dans l'interprétation des différences entre secteurs en Allemagne. Enfin, le fait que les séries d'emploi qui sont utilisées ici ne comptabilisent que les entreprises de plus de 20 salariés dans le secteur manufacturier peut avoir un impact sur la volatilité de l'emploi car elle ne prend pas en compte les petites unités, où l'emploi est globalement moins protégé en Allemagne.

## AIII. 1. Ajustements de la quantité de travail à la production

Estimations pour l'ensemble de l'économie							
	Estimations 1973/1990 sans rupture de productivité			Estimations 1973/1990 avec rupture de productivité			
	Elasticité de court du travail à la pro- duction	Force de rappel d'ajus- tement	Délais moyen (en tri- mestres)	Elasticité de court terme du travail à la production	Force de rappel	Délais moyen d'ajuste- ment (en trimestres)	Rupture de pro- ductivité
Etats-Unis							
Emploi	0,36	0,14	4,5	0,38	0,26	2,4	83 :4
Quantité de travail	0,58	0,21	2,0	0,58	0,36	1,2	83 :4
Allemagne							
Emploi	0,25	0,1	7,4	0,28	0,20	3,6	79 :4
Quantité de travail	0,79	0,11	2,0	0,78	0,31	0,7	79 :
France							
Emploi	0,16	0,05	16	0,17	0,08	10,9	80 :1
Estimations pour le secteur manufacturier							
Etats-Unis							
Emploi	0,54	0,12	3,7	0,52	0,2	2,3	81 :4
Quantité de travail	0,78	0,13	1,7	0,77	0,24	0,9	82 :1
Allemagne							
Emploi	0,17	0,16	5,1	0,17	0,21	3,9	79 :1
Quantité de travail	0,5	0,14	3,5	0,49	0,31	1,6	79 :1

Sources : voir annexe IV, calculs : OFCE.

Quelques remarques peuvent être formulées sur les modalités de l'ajustement de l'emploi. L'ajustement de l'emploi ne privilégie pas en Allemagne des formes d'emploi atypiques, comme l'emploi intérimaire ou les contrats à durée déterminée. La fréquence des emplois à durée déterminée est influencée par des caractéristiques institutionnelles en Allemagne, puisque les apprentis sont embauchés sur la base de contrats à durée déterminée. Ceci est confirmé par les données d'enquête : 47,3 % des salariés avec un emploi temporaire ou à durée limitée l'étaient dans le cadre d'un contrat de formation en Allemagne en 1996, contre 20 % dans la moyenne de l'Union Européenne (à 15). Inversement, seuls 10,5 % des salariés l'étaient parce qu'ils n'avaient pas trouvé d'emploi permanent, contre 40,5 % dans la moyenne de l'Union Européenne (toujours en 1996). L'enquête sur les coûts de la main d'œuvre d'EUROSTAT (1992) fournit par ailleurs des informations sur le nombre d'apprentis en Allemagne. La part des apprentis dans l'industrie (les données pour les autres secteurs ne sont pas disponibles pour tous les pays, notamment pour l'Allemagne) représentent à peu près 5 % de l'emploi salarié total (tous secteurs confondus) en Allemagne. Seuls le Danemark et le Portugal ont une proportion d'apprentis plus élevée (un peu plus de 6 % au Portugal). L'Allemagne est ainsi le pays européen où la proportion d'apprentis (toujours dans la seule industrie) rapportée à la population totale de la tranche d'âge 15-24 ans est la plus forte en Europe\* et ceci se répercute sur le taux de chômage des 15-24 ans en Allemagne. La réglementation de l'emploi salarié ordinaire (contrats à durée indéterminée) est moyennement rigide en Allemagne (voir annexe 2, Grubb et Wells 1993). Elle l'est notamment peu pour les périodes d'essai. Grubb et Wells mettent en avant le lien entre le développement des formes d'emploi atypiques et le degré de protection des salariés ordinaires en Allemagne. Le degré de protection moyen des salariés ordinaires peut donc expliquer le poids de ces formes d'emploi en Allemagne. La faible réglementation relative aux périodes d'essai peut enfin contribuer à expliquer le niveau du taux de rotation en Allemagne.

\* Toujours pour 1992, près de 6 %, contre par exemple moins de 0,5 % en France.

**Estimations de la vitesse d'ajustement de l'emploi et de la quantité de travail dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier**

La relation de long terme entre l'emploi et la production suppose que l'emploi s'ajuste de façon à maintenir la progression de la productivité sur sa tendance de longue période :

$$\text{Log}(L_t) = \text{Log}(Y_t) - bt + a$$

$L_t$  étant l'emploi ou la quantité de travail,  $Y_t$  la production,  $b$  le trend de productivité de long terme.

A court terme, la relation est la suivante :

$$(2) \text{D} \text{Log}(L_t) = a \text{D} \text{Log}(Y_t) - b(\text{Log}L_{t-1} - \text{Log}Y_{t-1} + ct) + d$$

Les estimations présentées dans le tableau ci-dessous ont été réalisées en deux étapes : l'estimation du trend de productivité a été réalisée dans un premier temps, et l'équation (2) est estimée à partir des résidus de l'estimation de la productivité. La prise en compte de ruptures de trend de productivité améliore l'ajustement de l'emploi à sa cible de long terme, mais leur interprétation ne va pas de soi (ruptures exogènes). Les estimations sont donc présentées sous deux versions, avec ou sans rupture de trend de productivité.

$a$  donne l'élasticité de court terme de l'emploi à la production;

$b$  donne la force de rappel de l'emploi à sa cible de long terme

$(1 - a)/b$  donne le délai d'ajustement moyen de l'emploi à sa cible de long terme.

Pour que les résultats ne soient pas affectés par les ruptures de productivité intervenues dans les années quatre-vingt dix, notamment dans le secteur manufacturier en Allemagne, l'estimation est réalisée entre le pic de production de 1973 et le pic de production de 1990.

## ANNEXE IV

### Sources utilisées dans les régressions de l'emploi et de la quantité de travail

#### *Ensemble de l'économie :*

Les séries d'emploi (total) et de PIB sont tirées de la base de données trimestrielle de l'OCDE. La durée du travail aux Etats-Unis est la durée du travail du secteur privé non agricole publiée par le BLS. En Allemagne, il s'agit de la durée du travail de l'ensemble des actifs employés utilisée par la Bundesbank pour les calculs de productivité.

#### *Secteur manufacturier :*

Production : indice de production industrielle du secteur manufacturier (source Bundesbank pour l'Allemagne, source FRB aux Etats-Unis).

Emploi : emploi salarié aux Etats-Unis, source BLS ; En Allemagne : données mensuelles en fin de mois converties (sur la base des moyennes sur deux mois) en données trimestrielles, *Betriebsergebnisse*, source : Statistisches Bundesamt. Ces séries correspondent à l'ancienne nomenclature (SYPRO). Elles ne concernent que les entreprises de plus de 20 salariés. Il n'y a pas en Allemagne de séries trimestrielles d'emploi dans le secteur manufacturier qui corresponde aux séries de comptabilité annuelle. Les évolutions en niveau sont proches, mais différentes, des évolutions de l'ensemble des effectifs.

Durée du travail : durée du travail publiée par le BLS aux Etats-Unis (durée du travail des salariés du secteur manufacturier). Allemagne : durée du travail des salariés utilisée par la Bundesbank pour les calculs de productivité dans le secteur manufacturier.