

Sur les difficultés de la comparaison internationale des temps de travail

François Michon

Les difficultés de la comparaison internationale sont classiquement abordées sous deux rubriques.

La première traite des difficultés de la comparaison des données, en particulier des données statistiques. On ne devrait évidemment comparer que ce qui est comparable. Ce n'est pas toujours possible. Alors, faute de mieux, on compare fréquemment ce que l'on sait peu comparable, quitte à présenter les conclusions du travail comparatif avec toutes les précautions d'usage quant à leurs limites et à leurs incertitudes. Mais il est trop facile dans ces conditions d'opposer la non comparabilité des données à tout résultat surprenant ou gênant, non désiré.

La seconde survient lorsque l'on cherche à dépasser un simple catalogue des ressemblances et différences entre les pays. Le catalogue conduit en effet à deux conclusions tout aussi banales l'une que l'autre : tous les pays se ressemblent ; ou au contraire tous les pays sont singuliers. Question de point de vue, de distance de vue en quelque sorte : la proximité valorise paradoxalement les différences, la distance souligne les ressemblances.

Bien sûr cela n'épuise pas toute les difficultés. Il faudrait en particulier interroger les limites d'une comparaison trop macro-socio-économique, portant sur des

ensembles nationaux, évaluer l'intérêt d'une comparaison internationale portant d'entrée sur des niveaux plus désagrégés (secteurs ou régions par exemple). Une formation socio-économique nationale est tout sauf homogène. Le degré comparé d'hétérogénéité est d'un intérêt majeur.

On se limitera ici aux deux premières difficultés, que l'on traitera dans le champ des temps de travail. On rappellera d'abord les difficultés de la comparaison internationale des données. On fera ensuite quelques commentaires sur les enjeux et limites de la comparaison internationale, étant entendu qu'un minimum de choix *a priori* est indispensable, faute de pouvoir tout embrasser. On notera que si ce n'est évidemment spécifique ni de la comparaison internationale ni du champ des temps de travail, cela y prend un relief particulier.

Normes et mesures : comparer des données comparables

Faut-il rappeler que les données, qu'il s'agisse de statistiques ou de résultats quantitatifs ou qualitatifs d'enquêtes spécifiques, ne sont jamais « données ». Elles ne reproduisent pas des faits bruts, qui n'existent pas. N'existent que des faits construits par l'observation. Les données sont construites sur des « conventions »

de tous ordres, conventions administratives, légales ou conventionnelles, aussi bien que conventions sociales ? En termes plus familiers : ce qui est norme ou standard de temps de travail chez les uns ne l'est plus chez les autres.

Aujourd'hui de surcroît, les modes de travail sont en rapide transformation. Quel sens conserve une durée hebdomadaire du travail, face aux dynamiques actuelles de diversification des modalités horaires et des formes d'emploi, à la multiplication des formules de travail à temps réduit (par exemple le temps partiel) et d'assouplissement des calendriers (par exemple l'annualisation). La flexibilisation des temps de travail, leurs aménagements et modulations, sans compter toutes les formules d'individualisation des temps de travail, réduisent considérablement la signification des indicateurs traditionnels de durée hebdomadaire du travail. L'usage de comparaisons de durées annuelles du travail se répand. Toutes les difficultés ne sont pas pour autant résolues. Les estimations de durées annuelles sont dérivées des mesures de durée hebdomadaire.

Que faut-il donc comparer ?

La comparaison des durées de travail

Une norme légale de durée du travail existe dans quelques pays. Souvent ancienne et inchangée, elle est pratiquement tombée en désuétude. C'est alors une référence lointaine plus qu'une réalité .

La durée conventionnelle correspond pratiquement à la notion d'horaires collectifs de la branche, de l'établissement ou de l'entreprise. Mais les horaires collectifs doivent être distingués des durées individuelles de travail. Ils excluent les non salariés, les travailleurs à temps par-

tiel, les travailleurs précaires lorsqu'ils ne travaillent pas. Ils ne tiennent pas compte de l'absentéisme, des heures supplémentaires, du second emploi éventuel. Ils écartent l'ensemble des raisons qui font que la durée du travail d'un individu ou d'un groupe donné, s'écarte en permanence ou de façon temporaire de la durée du travail normalement en vigueur sur le site de travail où il opère.

On sait bien que les enquêtes auprès des entreprises recueillent des horaires collectifs, que les interviews de travailleurs (en particulier lors d'enquêtes auprès des ménages) recueillent des durées individuelles de travail effectif ; que de l'un à l'autre, la distance est souvent très grande. Chacune a ses avantages et ses inconvénients. La comparaison internationale est fréquemment contrainte de mêler les unes et les autres, faute de mieux.

De surcroît, selon les pays, le champ de validité n'est pas forcément identique et il faut souvent extrapoler à l'ensemble de l'économie nationale des données recueillies par exemple pour le secteur manufacturier ou le secteur non agricole marchand. Ou encore il n'est pas possible de distinguer les salariés des non salariés.

Pour tourner ces hétérogénéités, on ne compare que les évolutions des indicateurs. On suppose alors de fait que les différences de méthodes restent inchangées, que les pays ne modifient pas leurs propres indicateurs. Ou encore que les biais imputables aux différences de méthodes restent stables. Ce ne sont que des approximations. Il suffit de rappeler que l'emploi industriel est en déclin dans les principaux pays industrialisés, déclin relatif et même absolu dans certains cas ; et que la dynamique de salarisation de la population active n'est plus aussi affirmée aujourd'hui qu'elle l'était jusqu'au début

des années 1980. Industrie ou tertiaire, salariés ou non salariés, les règles et les comportements en matière de temps de travail, les durées de travail elles-mêmes, sont loin d'être semblables.

L'indicateur de « nombre moyen d'heures annuelles effectivement ouvrées par personne ayant un emploi » que l'OCDE publie annuellement pour chacun de ses pays membres, est fondé sur des sources nationales et ne peut donc totalement éviter de telles difficultés.

En revanche, ces difficultés concernent peu l'enquête communautaire sur les forces de travail d'Eurostat. L'enquête évalue pour les membres de l'Union européenne une « durée hebdomadaire habituelle de travail » et un « nombre moyen de semaines travaillées par an ». Elle est en effet réalisée par questionnaire auprès des ménages, elle « utilise un ensemble commun de questions et de méthodes » et « élimine les différences nationales de définition, méthode de classement, procédures et règles administratives », affirme Eurostat. Il ne faut donc pas s'étonner des contradictions que l'on peut repérer entre les données Eurostat et les données de sources nationales.

On notera que les déclarations des personnes interviewées expriment les standards et normes, quels qu'ils soient (légaux, conventionnels ou sociaux), en vigueur dans le pays de référence. L'homogénéité des méthodologies n'y peut rien. Dès que l'on sort des indicateurs classiques de durée du travail, pour traiter de formes atypiques d'emploi ou de temps de travail, les choses deviennent beaucoup plus délicates. Atypiques précisément, ces formes d'emploi réfèrent à des standards et normes moins fixés, plus hétérogènes.

Le cas du temps partiel

D'un pays à l'autre, la définition même du temps partiel varie considérablement. Plus que d'une absence d'harmonisation statistique, il s'agit encore plus clairement ici de la réalité même du travail à temps partiel dont l'ambiguïté quasi constitutive doit être nettement soulignée. Cette ambiguïté transparait dans les grands débats sur le sens qu'il convient à donner à ce phénomène (et les différences que l'on observe à ce sujet entre pays, entre secteurs, entre catégories de main-d'œuvre par exemple) : choix volontaire des intéressés ou chômage déguisé, activité véritablement réduite ou flexibilité du temps de travail au gré des besoins de l'employeur, mercredi libre ou 4 heures de travail par jour parmi toutes les formules possibles... Un même mot, des modalités d'emplois très variées, des phénomènes sociaux très différents.

La plupart des définitions internationales définissent le travail à temps partiel par référence à une durée dite « normale ». Mais comment s'apprécie cette norme : une norme légale, un horaire conventionnel, des usages en vigueur ?

Citons d'abord le BIT : un travail à temps partiel est « *un emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte que la durée normale en vigueur dans l'établissement dont il s'agit* ». Citons ensuite l'Union européenne : elle définit le travail à temps partiel comme un ensemble de formes de travail « *...caractérisées par un horaire inférieur à l'horaire normal ou plein en vigueur dans l'entreprise ou le secteur économique choisi* » (exposé des motifs des propositions de directives élaborées pour la mise en œuvre de l'article 7 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux) ou encore « *...par un horaire inférieur à l'horaire légal, conventionnel*

ou usuel » (proposition de directive fondée sur l'article 100 du Traité). Comment seront appréciés cette durée normale ou cet horaire normal ? Un bref coup d'œil sur les annuaires statistiques du BIT montre aussitôt que d'un pays à l'autre la norme prise en compte n'est pas de même nature.

Les pays européens n'ont pour la plupart aucune définition légale du temps partiel ; la France et l'Espagne font exception. D'un pays à l'autre, les accords collectifs soit se réfèrent à une norme de durée du travail à temps plein soit définissent directement le travail à temps partiel par une plage horaire précise. Si bien que dans certains pays on est à plein temps au-dessus de 30 heures hebdomadaires, dans d'autres pour la même durée du travail on est à mi-temps. Ou encore, en deçà de 15 heures on devient à temps partiel et pour cela exclu de la protection sociale, alors qu'ailleurs on ne travaille pas assez pour être statutairement à temps partiel et bénéficier des protections du statut.

On ne doit pas croire que les mesures statistiques redressent ces écarts. Il existe trois méthodes de mesure : (i) soit la mesure est fondée sur l'appréciation qu'a le travailleur de sa situation (sont classés à temps partiel ceux qui **déclarent** travailler à temps partiel) ; (ii) soit la mesure est fondée sur la prise en compte d'un seuil de durée hebdomadaire « **habituelle** » (généralement entre 30 et 35 heures), (iii) soit le seuil concerne la durée hebdomadaire « **effectivement travaillée** » pendant une semaine de référence donnée. On considère en principe que la méthode (iii) produit une estimation du travail à temps partiel supérieure à celle de la méthode (ii) notamment parce qu'elle permet de tenir compte des réductions

temporaires de la durée du travail (congés annuels, maladie, horaires temporairement réduits...). En France, on est passé au début des années 80 de la méthode (iii) (travail à temps partiel : moins de 30 heures au cours de la semaine de référence) à la méthode (i). Les résultats sont assez comparables, légèrement supérieurs pour la méthode (i).

On peut retenir par ailleurs une durée du travail dans la seule activité principale, ou une durée cumulée sur l'ensemble des emplois occupés simultanément. Certains pays enfin ne tiennent pas compte des travailleurs familiaux non rémunérés. Les enquêtes nationales sur la population active présentent ainsi de larges différences .

Ici également, les données de l'OCDE utilisent les sources nationales et sont dépendantes de leur variété de méthodes. L'OCDE s'efforce aujourd'hui de corriger le biais en publiant une série fondée sur une définition homogène du temps partiel comme emploi de « moins de trente heures par semaine ». L'enquête communautaire sur les forces de travail (Eurostat) évite cette difficulté. Elle s'appuie sur la déclaration des personnes interrogées, mais sur ce point précisément, l'Italie et la Grèce font exception .

Peut-on réellement s'accorder sur ce que l'on nomme travail à temps partiel ? Il est clair que travailler à temps partiel constitue une dérogation à la norme sociale qui identifie l'emploi normal à du travail à temps plein. Ce n'est pas le nombre d'heures travaillées qui fait l'unité de la catégorie, c'est le fait qu'il y ait dérogation à la norme. En ce sens, le travail à temps partiel peut être défini comme de l'emploi anormal (Maruani et Michon, 1998). Mais la norme elle-même ? Est-il pertinent de la définir comme un nombre d'heures ?

Doit-on admettre (et construire) une norme internationale de référence ; ou supposer que d'un pays à l'autre les normes ne sont pas les mêmes ?

Choisir et interpréter les variables : enjeux et limites de la comparaison internationale

Lire le rapport que Dominique Taddei présentait au Conseil d'analyse économique (Taddei, 1997) instruit des enjeux et limites de la comparaison internationale.

Le rapport rappelle que dans l'Union européenne, le nombre d'heures habituellement travaillées par les personnes pourvues d'un emploi s'est réduit de une heure et demie entre 1983 et 1995. D'un pays à l'autre bien entendu, de grandes variations sont observées : d'une réduction du temps de travail de deux heures et demie par semaine en Belgique, en Allemagne, en Grèce et en Irlande à seulement dix minutes au Royaume Uni, la France se situant juste dans la moyenne. Le rapport poursuit : « Le plus intéressant est sans doute de noter que cette réduction du temps de travail très générale a pu être obtenue de manière bien différente ». Retenons deux des composantes de cette réduction du temps de travail générale : « un développement des horaires individuels inférieurs à la norme collective » ; « la baisse de l'horaire collectif ». Par ailleurs, le travail à temps partiel est loin d'être le seul mode de réduction individuelle des horaires, d'autres formes se développent aujourd'hui en Europe, congés parentaux, congés formation, interruptions volontaires de carrière, retraite progressive. Quant à la baisse de l'horaire collectif, divers cas de figure sont observés : stabilité des horaires collectifs, réduction négociée des horaires

des temps pleins, allongement des heures supplémentaires.

De la durée du travail aux formes institutionnelles du temps de travail

Pour offrir une vision correcte de la réalité du temps de travail dans les pays européens qui pourtant ne sont pas si éloignés les uns des autres (Martine Aubry ne parlait-elle pas au début des années 90 de la réalité d'un modèle social européen, en dépit des différences qui séparent les pays), les formes de la réduction du temps de travail doivent être prises en compte, en particulier ses formes institutionnelles. Pratiquement toutes les études comparatives de cas arrivent à de telles conclusions. Elles ne peuvent que souligner avec force à quel point les modes de gestion et de régulation des temps de travail restent différents d'un pays à l'autre. La signification des mêmes données quantitatives risque de s'avérer très hétérogène. Ces mêmes études sont cependant capables de mettre en évidence des dynamiques qui apparaissent assez convergentes (*cf.* par exemple Bouffartigue *et alii*, 1997).

Les limites de la comparaison internationale

C'est une donnée de base des sciences, il n'existe aucun fait brut, le scientifique construit l'objet de son observation. Ne serait-ce que parce qu'il n'est pas possible de tout observer : où diriger le regard ? Ne serait-ce que parce qu'il faut faire avec l'information disponible, faire avec ce que l'on a, et ce dont on dispose reste toujours un ensemble d'approximations grossières. Comme il n'est pas possible de reconstruire dans toute étude l'intégralité du système économique et social, il faut bien arbitrairement sélectionner des processus et des variables censées les représenter, et constituer d'un

côté les variables explicatives, de l'autre les variables expliquées.

Chaque méthodologie a ses limites. Les techniques statistiques autorisent la lecture d'ensembles de données sans cesse plus complexes mais toujours trop simples face à la complexité des processus économiques et sociaux. Elles testent, infirment ou confirment, des relations posées *a priori*. Les études de cas produisent une information incomparablement plus riche, qu'il est cependant impossible de projeter hors du cas observé aux fins de généralisation. Elles permettent d'observer des relations plus ou moins inattendues, de produire des énoncés interprétatifs nouveaux. Il restera néanmoins à en tester le champ de validité par d'autres méthodologies.

Rien de cela n'est spécifique de la comparaison internationale ni même du champ du temps de travail. Mais la difficulté y est sans doute accentuée. Par exemple, Gadrey et Jany-Catrice (1998) interrogent : « pourquoi une corrélation partielle supposée vérifiée dans un pays serait-elle transposable en France ? ». En d'autres termes, puisqu'il faut bien sélectionner, est-on sûr *ex ante* que les mêmes critères de sélection restent pertinents dans chacun des pays étudiés ? « On ne peut comparer d'un pays à l'autre les distributions de variables apparemment élémentaires (...) sans prendre en compte les contextes institutionnels et sociétaux » affirme Coutrot (1998). Mais le nombre quasi illimité de variables potentiellement pertinentes, dès qu'il faut prendre en compte le « contexte », ne peut être contourné qu'au prix de choix *a priori*, constituant autant d'hypothèses de travail.

**Les postulats incontournables
de la comparaison internationale**

Les alternatives ne sont pas si nombreuses. Dubois (1989) distingue ainsi trois types de recherches comparatives. Les deux premiers, concernent des recherches (i) « ... qui visent à déceler des lois universelles entre pays » ou (ii) « qui sont à la recherche de cohérences et lois nationales propres... ». Ils s'écartent peu du jeu des ressemblances et différences, privilégient soit les unes soit les autres. Le troisième est constitué des recherches « ...qui font l'hypothèse d'un nombre fini de figures productives.... ». Il permet de franchir les limites d'un constat de la singularité indépassable de chacune des régulations nationales, ou du constat inverse de l'universalité des grandes lois économiques et sociales.

Les débats qui animent aujourd'hui le champ scientifique de la comparaison internationale, tout spécialement dans le champ du travail et de l'emploi, témoignent de la pertinence de cette classification. En même temps ils rappellent assez bien la querelle ancienne entre les tenants et opposants du déterminisme économique.

La grande question actuelle est en effet celle de la « convergence ». Les technologies contemporaines qui facilitent la circulation rapide de l'information, l'ouverture des frontières et les moyens de communication modernes, la recherche d'économies d'échelle, internationalisent voire mondialisent les marchés. Deux postulats s'affrontent ; chacun autorise en son sein bien sûr une large variété d'hypothèses possibles.

D'un côté le postulat libéral de l'efficacité des marchés. Tous les pays affrontent les mêmes compétitions. Les forces du marché s'imposent en raison de leur efficacité et homogénéisent les formations économiques et sociales nationales.

Les spécificités nationales sont interprétées comme « écarts à une norme ».

De l'autre côté une approche plus « institutionnaliste ». Les spécificités nationales se maintiennent puisqu'elles sont indispensables à la reproduction du lien social et assurent la cohérence des systèmes sociaux. D'un pays à l'autre, le constat obligé d'une diversité des institutions régulatrices pousse nécessairement, dès lors que l'on y porte le regard, à conclure à la diversité, voire au maintien des configurations nationales, finalement à mettre en doute la pertinence d'une hypothèse de convergence.

Freyssinet (1992) exprimait ainsi les enjeux de la comparaison internationale. Outre la « définition des catégories et des indicateurs », que l'on a rapidement développée ci-dessus à propos du temps de travail, il interrogeait « la pertinence de comparaisons sur champ partiel ». La logique fonctionnaliste qui accompagne le postulat libéral s'accommoderait fort bien de ne pouvoir tout comparer. De fait la plupart des travaux qui s'inscrivent dans une telle orientation résument les forces du marché en termes de propositions et d'indicateurs simples. Les processus sociaux qui les constituent sont ramenés à une mécanique de variables. Une approche systémique exigerait en revanche de comprendre la place d'un élément particulier dans la construction des cohérences nationales spécifiques. Elle semble assez mal s'accommoder de la nécessité de simplifier pour modéliser ces cohérences.

Pour ce même auteur, la démarche typologique serait une voie de compromis, qu'il s'agisse d'une démarche empirique (construire une typologie par exemple par une analyse de statistique descriptive ou une analyse de données), ou d'une dé-

marche de construction de modèles théoriques « exprimant de manière abstraite ou stylisée des cohérences ou des rationalités alternatives à l'œuvre dans les systèmes sociaux ».

Bien entendu si querelle de méthodes il y a, qu'elle soit toujours actuelle ou devenue archaïque, on aurait tort de réduire la démarche modélisatrice à une logique fonctionnaliste et libérale et d'assimiler le choix d'une démarche plus empirique aux approches systémiques et institutionnalistes.

Il reste qu'en matière de comparaisons internationales sur le temps de travail, les voies du compromis sont tout compte fait assez peu explorées. La recherche européenne paraît pour l'essentiel axée soit sur une démarche macro-statistique, éventuellement économétrique, explorant les spécificités nationales des configurations de variables que l'on a *a priori* retenues, soit sur une démarche plus socio-économique et/ou plus consacrée à des « champs partiels », en tout cas plus utilisatrice d'investigations de terrain.

Il est clair également que le postulat libéral fait assez peu de cas des spécificités de la comparaison internationale. Seuls comptent les obstacles mis au libre jeu des forces du marché. L'intervention des Etats (qualifiée alors de pseudo-régulatrice) est certes importante à prendre en compte, principalement dans la mesure où les Etats sont plus ou moins intervenants. Mais il n'y a rien de très spécifique par nature à cet obstacle particulier mis au jeu du marché. Ce n'est qu'une question de degré, une imperfection des marchés comme bien d'autres, seulement plus prégnante. De ce cadre de référence, les différences qui séparent les diverses formations économiques et sociales na-

tionales ne sont pas d'une nature radicalement distincte par exemple des différences séparant les secteurs. Pour une approche institutionnaliste ou culturaliste au contraire, le niveau national est très particulier et décisif : c'est un des niveaux pertinents où se cimente le lien social, où les valeurs et les normes sociales se spécifient.

Encore que cela même puisse être contesté. Lefresne (1996) rappelle par exemple un grand débat qui lui paraît opposer les écoles françaises de la régulation, « parisienne » et « grenobloise » : l'Etat-nation est-il une entité fondamentale, dans la mesure où les « institutions » spécifiques qui s'y développent appartiennent aux fondements du mode de régulation économique et sociale ; ou ne constitue-t-il qu'un lieu où se décline de façon particulière le développement d'un système productif caractérisé par un ensemble plurinational d'activités productives intégrées ?

Est-il si évident que le niveau national soit le terrain obligé de la comparaison internationale des temps de travail ? Pourquoi pas le secteur pour reprendre cet exemple, ou la grande entreprise, ou la zone urbaine, tous niveaux que l'on sait hautement producteurs de profondes différenciations en matière de temps de travail ? En ce domaine, les exemples de niveaux tous aussi pertinents les uns que les autres ne manquent pas. Mais en ce domaine toujours, dès qu'il s'agit d'utiliser des données statistiques, la contrainte de leur disponibilité rend le niveau national difficilement contournable et paraît limiter l'exercice au bilan des ressemblances et différences. Identifier des « figures productives » impose en revanche une richesse d'information qu'en l'état actuel des choses une recherche dite

« de terrain » paraît seule capable de produire.

Sources :

P. Bouffartigue (dir.), M. Bocchino, K. Mirochnitchenko, P. Mossé, R. Tchobanian, *Dynamique des modes de régulation du temps de travail. Une approche comparative France/Royaume Uni dans trois secteurs d'activité (métallurgie, grande distribution, santé)*, Aix en Provence, LEST – CNRS, 228 p. miméo (rapport de fin de recherche, ministère du Travail et des Affaires sociales, Dares), 1997.

T. Coutrot, « La force de la loi et le royaume du contrat, une comparaison micro-statistique des relations professionnelles en France et en Grande Bretagne », in *Travail et Emploi*, n°75, 2/98, pp. 97-115, 1998.

P. Dubois, « L'universel, le national et le cas de figure. A propos de comparaisons avec des pays d'Europe de l'Est », *Sociologie du Travail*, n. 2, p. 205-216, 1989.

J. Freyssinet, « Diversité des systèmes de régulation sociale, divergence ou convergence des évolutions économiques et sociales », Service des études et de la statistique (ministère du Travail), (*4^{es} journées de l'Europe sociale*, 8&9 octobre, séance introductive), 5 p., 1992.

J. Gadrey, F. Jany-Catrice, « Du bon usage des comparaisons internationales » in *La Revue de la CFDT*, n 10, mai, pp. 4-14, 1998.

F. Lefresne, « Que nous a apporté la théorie de la régulation du point de vue de la comparaison internationale ? », IRES, 14 p. mimeo, 1996.

M. Maruani, F. Michon, « Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel », *Economies et Sociétés*, n° 3/1998 (série Economie du Travail, AB-20), pp. 125-164, 1998.

R. Salais, N. Baverez, B. Reynaud, « L'invention du chômage », PUF, Paris, 268 p. (coll. « Economie en liberté »), 1986.

D. Taddei, « La réduction du temps de travail », Paris, La Documentation française (rapport du conseil d'analyse Économique, n°1) octobre, 82 p. (extraits publiés sous le titre « Réduction du temps de travail : modalités et expériences récentes », in *Problèmes Economiques*, n82561, 25 mars 1998, pp. 1-6), 1997.

Sont retenus comme travailleurs à temps partiel : au Canada les personnes travaillant habituellement moins de 30 heures par semaine, quel que soit le nombre d'emplois occupés ; en

LES DIFFICULTES DE LA COMPARAISON INTERNATIONALE

France, les personnes déclarant travailler à temps partiel (avant 1981, les personnes ayant travaillé moins de 30 heures pendant une semaine de référence à la condition d'exercer un emploi régulier et de ne pas subir de réductions d'horaires collectifs) ; au Japon, les personnes ayant effectivement travaillé moins de 35 heures pendant une semaine de référence ; aux Pays-Bas, les personnes actives qui travaillent habituellement moins de 35 heures dans le cadre de leur activité principale ; les Etats-Unis utilisent le même seuil des 35 heures habituelles, mais concernant l'ensemble des emplois occupés par le même titulaire...