

Belgique

Vers une nouvelle offensive syndicale sur la réduction du temps de travail ?

Christian DUFOUR

A partir du début des années 1980, la Belgique change de régime en matière de réduction du temps de travail. Au lieu de poursuivre une baisse continue, collective et négociée, elle s'inscrit dans un processus de flexibilisation, souvent individualisée, du temps de travail, via des incitations publiques. Les employeurs se satisfont de cette politique, qui s'accompagne d'une recherche de réduction des coûts salariaux, et ils refusent de négocier des réductions collectives du temps de travail.

Les organisations syndicales de salariés dénoncent cette politique, mais elles peinent à trouver des issues dans un contexte où les organisations politiques imposent des choix avec lesquels elles sont indirectement liées. Après plusieurs échecs de négociations interprofessionnelles, FGTB et CSC ont rapproché leurs points de vue sur ce sujet et revigoré leur agenda revendicatif en la matière. Mais les négociations interprofessionnelles de l'automne 1998 risquent d'être décevantes pour elles.

Le changement de régime des années 1980

Si l'on raisonne sur les quarante dernières années, on peut clairement distin-

guer deux périodes dans l'histoire de l'évolution du temps de travail en Belgique. Jusqu'au début des années 1980, les négociations collectives menées sous la responsabilité intégrale des organisations professionnelles conduisent à une baisse très sensible de la durée conventionnelle du travail. Quoiqu'assurées pour les ouvriers par des structures de branche distinctes des structures négociant pour les employés, elles marquent toutes une évolution relativement parallèle. Le temps de travail conventionnel annuel se réduit ainsi de 400 à 500 heures annuelles entre 1955 et 1975 pour beaucoup de secteurs d'activité.

Réduction du temps de travail hebdomadaire, diminution des heures supplémentaires, augmentation des jours de congés sont les formes principales contribuant à la réduction du temps de travail. A la fin de cette première période, les syndicalistes belges peuvent faire valoir que le temps de travail est inférieur en Belgique à ce qui est la norme dans la plupart des grands pays environnants, même si les différences entre secteurs supposent de nuancer cette affirmation.

La recherche de la flexibilité à coûts salariaux réduits contre la négociation centralisée

On se trouve dans une tout autre situation à partir des années 1980. La réduction du temps de travail subit un arrêt prolongé. Sur les vingt ans qui vont de 1975 à 1995, séquences sur lesquelles il est possible d'afficher des données homogènes, la réduction du temps de travail conventionnel marque le pas ; les seuils ne s'abaissent guère plus que de 120 à 150 heures. Le niveau de 1 700 heures apparaît comme une moyenne, dont les diverses conventions ne s'écartent guère (tableau 1).

L'avantage dont bénéficiaient les salariés belges en comparaison internationale quant à la durée effective du travail a

au 2), essentiellement du fait de l'immobilisme de la situation en Belgique.

« A la baisse tendancielle du temps de travail qui a marqué la période d'après-guerre, s'est substituée une perspective de redistribution du travail envisagée sur la durée de la vie professionnelle, et adossée à la recherche d'une flexibilité accrue, notamment dans l'aménagement du temps de travail. Parallèlement, la réduction des coûts salariaux est obtenue à travers un contrôle plus strict des hausses salariales et d'une large panoplie de mesures d'allègement des charges sociales » (Martinez, 1997). La césure entre les deux périodes est 'autant plus facile à établir qu'elle correspond à un changement clair de moment dans l'histoire des relations

Tableau 1. Durée conventionnelle du travail en heures par travailleur dans quelques secteurs

	1955	1975	1985	1995
Agriculture	2368	1903	1808	1808
Eau, électricité, gaz	2320	1840	1718	1665
Industries manufacturières	2271	1842	1729	1701
Biens intermédiaires	2276	1838	1750	1726
Biens de consommation	2259	1851	1717	1674
Construction	2368	1890	1755	1710

Tableau 2. Comparaison internationale de l'évolution du nombre d'heures de travail habituellement prestées par semaine (salariés à temps plein)

	1983	1985	1987	1989	1991	1993	1995
Belgique	38.6	38.1	38.0	38.1	38.0	38.0	38.4
Allemagne	40.9	41.0	40.7	40.3	39.8	39.7	39.7
France	39.7	39.5	39.8	39.9	39.7	39.8	39.9
Pays-Bas	41.0	41.7	39.4	39.1	38.9	39.4	39.5
Royaume-Uni	43.3	42.9	43.2	43.6	43.4	43.4	43.9
U.E. 12			40.6	40.6	40.3	40.3	

**Quelques dates clés dans l'histoire
de la réduction collective du temps de travail**

1955-56 Deuxième semaine de congés payés et introduction de la semaine de 45 heures dans certains secteurs

1965 Durée légale du travail limitée à 45 heures et troisième semaine de congés payés

1974-77 Introduction de la semaine de quarante heures dans certains secteurs et entreprises, et quatrième semaine de congés payés

1978 Durée légale limitée à quarante heures par semaine après négociation au sein de l'accord interprofessionnel

1978-79 Introduction de la semaine de 38 heures ou moins dans certains secteurs

1999 Durée légale limitée à 39 heures par semaine après négociation entre interlocuteurs sociaux

Source : La semaine de quatre jours et la réduction du temps de travail, FGTB, Bruxelles, juin 1998

professionnelles belges. En 1982, face aux difficultés économiques, à la montée du chômage et aux conséquences d'une dette publique étouffante, le gouvernement se fait accorder des « pouvoirs spéciaux » qui lui permettent de légiférer par arrêtés royaux, sans débat parlementaire. La progression du chômage constitue l'une de ses préoccupations majeures. De 1981 à 1983, le nombre de chômeurs passe de 416 000 à 545 000, dépassant ainsi un seuil de 13 % de la population active. Le gouvernement prend alors une série de mesures qui visent à introduire une plus grande flexibilité du temps de travail avec l'objectif de susciter la création d'emplois. Les accords d'entreprise d'aménagement du travail avec création d'emplois (mesures Hansenne), ou le couplage de la réduction du temps de travail avec une modération salariale et des

en place dans cette période (Tuchszirer, 1986). Ils préparent à une série de mesures qui vont conduire, via les prépensions ou l'aménagement de la réglementation du chômage, à redistribuer le travail. Le développement du temps partiel et des dispositifs de départs anticipés vont assurer un partage relatif d'un volume de travail disponible qui reste stable, mais qui se déplace vers les services au détriment de l'emploi industriel.

**Impact des mesures
gouvernementales, blocage
institutionnel des négociations**

Depuis quinze ans maintenant, le gouvernement a multiplié les mesures visant à développer la flexibilisation en même temps que l'abaissement des coûts salariaux (Plasman, 1992). L'aménagement ou la réduction du temps de travail ne

sont pas l'objectif central, mais un moyen de négociation plus ou moins individualisé, pour partager le travail. Il est difficile d'estimer l'ensemble des effets produits par les dispositifs qui se sont succédé. Ils ont mêlé généralement l'objectif de réduction des coûts salariaux, de remise au travail de certaines populations, d'exclusion du travail d'autres catégories, et de redistribution du travail.

La philosophie des mesures disponibles actuellement s'est quelque peu affinée, mais elle reste toujours axée sur le partage du travail, excluant a priori la réduction collective du temps de travail : « La tendance actuelle est plutôt de favoriser le maintien des actifs sur le marché du travail avec une réduction volontaire de leurs prestations. Les heures ainsi libérées peuvent servir à augmenter l'emploi car elles permettent de partager le volume de travail disponible entre un plus grand nombre de personnes. Afin d'inciter tant les travailleurs que les employeurs à adopter les mesures prises dans ce sens, on prévoit généralement des compensations financières pour atténuer la diminution des revenus des travailleurs ainsi que des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale pour l'employeur. » (Devene, p.177).

Le travail à temps partiel

En matière de temps de travail, on dispose d'une évaluation des évolutions de long terme, sans que l'on puisse directement les imputer aux mesures prises sur cette période.

Dans sa dernière évaluation, le ministère du Travail estime que c'est « la réduction individuelle du temps de travail », c'est-à-dire le travail à temps partiel, qui a le plus contribué à la fois au partage du travail et à la diminution de la

durée moyenne du travail (Devene, 1997). Entre 1983 et 1996 le taux du travail à temps partiel a presque doublé, passant de 8,2 à 15,9 %. Les femmes voient leur taux passer sur cette période de 20,6 à 34 % alors que celui des hommes reste faible, passant de 1,9 à 3,2 %. Le travail à temps partiel contribue ainsi pour l'essentiel à la diminution du temps de travail en même temps qu'il « reste le moteur en matière de croissance de l'emploi ». Allant dans le même sens, une étude du Bureau fédéral du plan (Hendrickx et alii, 1997) montre que depuis dix ans c'est essentiellement le temps partiel qui a contribué à la réduction de la « durée conventionnelle moyenne » du travail. « En fait, depuis 1990, le travail à temps partiel est pratiquement la seule source (91 %) de la réduction de la durée conventionnelle moyenne, celle-ci étant toutefois faible (-0.25 % par an en moyenne entre 1990 et 1995) » (ibid. p.37).

Négociation collective et efficacité des mesures : quelle place pour l'entreprise ?

Le gouvernement a tenté de faire avalliser sous la forme de pactes sociaux les mesures pour l'emploi qu'il a adoptées par la négociation. Mais il n'a obtenu que des échecs en ce domaine. Les organisations syndicales n'ont pas accepté d'évaluer nationalement une stratégie qui ne laisse plus à la réduction du temps de travail son caractère collectif, qui lie aménagement du temps de travail et flexibilité individuelle, et qui recherche avant tout un abaissement des coûts salariaux. La plupart des mesures donnant droit à des réductions de cotisations sociales supposent cependant des négociations entre les interlocuteurs sociaux, au niveau sectoriel et/ou des entreprises. La forte implan-

BELGIQUE - NOUVELLE OFFENSIVE SYNDICALE ?

	1955-1960	1960-1964	1964-1975	1975-1982	1982-1995	1955-1995
Total	-1.23	-0.23	-1.45	-0.84	-0.41	-0.86
Effet temps partiel	-0.06	-0.10	-0.09	-0.15	-0.25	-0.15
Effet volume de travail par ETP	-1.18	-0.13	-1.36	-0.69	-0.16	-0.71

	Énergie	Industries manufacturières	Construction	Transports et télécommunications	Autres services marchands
Total	-0.36	-0.20	-0.33	-0.12	-0.32
Effet temps partiel	-0.04	-0.05	-0.04	-0.12	-0.28
Effet volume de travail par ETP	-0.32	-0.15	-0.29	0.00	-0.04

	Moyenne			Temps plein			Temps partiel		
	Agriculture	#Industrie	Services	Agriculture	#Industrie	Services	Agriculture	#Industrie	Services
1983		1746	1629	1909	1762	1725		1042	917
1986	1739	1734	1587	1855	1757	1703	820	968	902
1989	1710	1730	1560	1853	1751	1689	818	963	914
1992	1674	1726	1553	1814	1754	1706	819	987	927
1994	1612	1722	1548	1766	1750	1700	809	1017	937

tation syndicale explique que la volonté gouvernementale de légiférer seul ait à tenir compte de la réalité du terrain. Ainsi, sous l'impulsion gouvernementale, les heures supplémentaires ont été réglementées et le temps de travail conventionnel annualisé. Les accords sectoriels permettent que les entreprises désireuses de bénéficier des mesures d'aides en cas de difficultés économiques y aient accès. Mais il faut attendre 1997 pour que deux secteurs, les assurances et secteur le non-marchand, signent des accords d'aménagement/réduction du temps de

s concernant des fractions de personnel, avec l'objectif d'échanger la réduction du temps de travail contre la flexibilité. Dans les assurances, le temps de travail est ramené de 36 à 32 heures pour des catégories de personnels spécifiées qui modifient la répartition hebdomadaire de leur travail.

Au niveau des entreprises, les aides visant à la réduction des cotisations sociales ont souvent été utilisées, via des négociations ad hoc. Mais on ne trouve que très peu d'accords visant à la réduction

collective du temps de travail. Une étude récente (Alaluf, Plasman, 1998) s'interroge sur l'efficacité des négociations d'entreprise qui se sont développées en matière d'aménagement/réduction du temps de travail ces dernières années. Les auteurs estiment d'abord que « le nombre de cas de réduction du temps de travail collective datant de la période antérieure à 1997-1998 est extrêmement faible, sinon nul ». Les accords passés ont eu pour objectif des aménagements certes nombreux, mais individualisés, visant à la redistribution du travail, comme l'impose le cadre législatif actuel.

L'étude s'intéresse ensuite aux conventions collectives du travail (i.e. d'entreprise) passées en particulier suite au plan Vande Lanotte (vice-premier ministre, ministre de l'Intérieur et socialiste, février 1997). Ce plan permet une réduction des cotisations sociales pour sauvegarder des emplois dans les entreprises en difficulté, et comporte aussi un volet offensif. Si quelques grandes entreprises (Volkswagen, Uniroyal...) ont utilisé ce plan, c'est presque toujours dans un esprit défensif. Les difficultés d'adaptation de ces mesures sont considérables, et certaines de leurs conséquences sur les personnels encore mal éclaircies.

Ainsi l'accord-phare passé dans ce cadre chez Uniroyal, qui prévoyait une réduction du temps de travail de 35 à 32 heures avec compensation intégrale des salaires a été dénoncé par les salariés au bout de six mois, et après une grève de quinze jours. En effet la réduction du temps de travail dans ce cadre réglementaire conduit à la perte du statut de salarié permanent, et attribue un statut de travailleur à temps partiel. Cela conduit à une perte de certains avantages, en matière de retraite ou de chômage en particulier. Les

salariés d'Uniroyal ont donc préféré revenir aux 35 heures payées 35. Cette volte-face spectaculaire met à jour les imprécisions de la législation. Mais elle illustre surtout les réticences syndicales à s'engager dans la voie d'expériences qui peuvent conduire à une déréglementation du travail, via la formalisation de statuts jusqu'alors « atypiques ». Les syndicats ont donc préféré mettre un terme à un accord donné un moment pour exemplaire (Dryon, Krzeslo, 1997).

Si les mesures prises au cours des années 80 ont bien contribué à décentraliser le niveau de décision en matière de gestion du temps de travail vers l'entreprise, il semble aussi que, dans la configuration belge, l'absence de négociation professionnelle soit un facteur de ralentissement de l'impact des mesures susceptibles d'être appliquées. La succession de mesures complexes, sans évaluation très claire de leur efficacité, pourrait être un signe de la sensibilité politique du sujet. Chaque négociation sur un éventuel pacte social a conduit à fournir des aides plus ou moins importantes en volume, et ciblées sur des publics particuliers, avec l'objectif de réduire les charges sociales qui pèsent sur les entreprises. Les réductions de cotisations patronales concernent des mesures de formation professionnelle, les interruptions de carrière, des droits à congés spéciaux, l'embauche de jeunes chômeurs, les chômeurs de longue durée peu qualifiés, etc. Les coûts annuels des mesures consenties tournent autour de 60 milliards de francs belges (10 milliards de FF). Le secrétaire général de l'Administration du ministère de l'Emploi et du Travail reconnaît ce problème lorsqu'il déclare publiquement que les mesures disponibles et les plans pour l'emploi

« s'empilent comme des tapis à la mosquée, chaque ministre voulant y attacher son nom » (M. Jadot, septembre 1997). Mais personne n'est vraiment satisfait de la situation actuelle. Les employeurs, s'ils se réjouissent de la recherche d'une baisse des coûts salariaux, se méfient de réductions de cotisations sociales qui ne sont pas inscrites dans une durée assurée. Ils mesurent aussi les dangers liés aux blocages du système de négociation professionnelle. Les patrons flamands, qui bénéficient d'un climat économique et politique particulier, annoncent régulièrement qu'ils sont prêts à faire sécession. Globalement, le tabou gouvernemental attaché à la réduction collective du temps de travail n'autorise de négociations que lorsque des pertes d'emploi sont prévisibles, et les organisations syndicales de base sont suffisamment proches de leurs structures centrales pour ne pas se lancer dans des expériences qui risquent de mettre à mal les statuts collectifs.

Renouveau de la revendication syndicale ?

L'entrée de la Belgique dans l'union monétaire s'accompagne d'une embellie économique. Le déficit public ne dépasse pas 2,2 % en 1997, et une amélioration du chômage se dessine, malgré des disparités régionales très fortes. Cette amélioration semble libérer les organisations syndicales des contraintes qu'elles avaient acceptées pour assurer le succès de la politique européenne du gouvernement. Elles sont suivies par les partis socialistes qui voient aujourd'hui dans la diminution du temps de travail un moyen de reprendre l'offensive, alors que les écologistes, auxquels les sondages promettent de francs succès, ont de longue date pris position dans ce sens. Les pro-

positions du gouvernement français sont suivies avec une attention plus ou moins sceptique dans les deux camps d'une coalition gouvernementale qui s'essouffle.

Rapprochement des orientations syndicales

En 1976, la FGTB revendiquait le passage aux 36 heures pour l'année 1980. En 1994, la même centrale a inscrit la semaine de 32 heures en quatre jours à son programme lors d'un congrès extraordinaire. Il s'agit pour elle d'une thématique constante, qui s'inscrit dans la tradition de la réduction du temps de travail. Sa base, plus ouvrière, dispose en outre assez souvent de durées du travail qui sont déjà en deçà des normes légales, du fait des conventions collectives de branche favorables. La FGTB a connu de réelles difficultés internes ces dernières années, lorsqu'il a fallu qu'elle tienne compte des contraintes et compromis politiques qui limitaient sa capacité à avancer sur ces thèmes revendicatifs. La présence des socialistes au gouvernement la contraignait à de vifs débats internes, plus douloureux que ceux connus au sein de la CSC.

La CSC, de son côté, inscrit la réduction du temps de travail dans une panoplie complexe de mesures visant à promouvoir l'emploi au sein d'un Etat social. Cela n'entraîne pas de sa part une opposition ouverte aux mesures gouvernementales visant à partager le travail. L'objectif affiché fin 1996 était de ramener le chômage à « 3 ou 4 % d'ici 4 à 5 ans » (CSC, 1996). La CSC reste ainsi fidèle au plan qu'elle a adopté en 1993, dont l'objectif est de faire face au grippage de « la machine mise en place après guerre et créatrice de prospérité » (CSC, 1993). Elle est par contre assez critique à l'égard des mesures de réduction des charges des entre-

prises, qui risquent de conduire à terme à des difficultés de financement du système de protection sociale. En même temps elle se montre plus sensible que la FGTB au thème de la réduction des déficits publics, pour la même raison de pérennité des institutions de solidarité sociale. La nouveauté est qu'elle revendique la semaine de quatre jours, « avec ou sans réduction du temps de travail » comme une mesure visant à réduire le chômage, dans une actualisation de son congrès de 1994 (CSC, 1997).

D'une certaine façon la CSC constitue l'organisation charnière en Belgique en matière de réduction du temps de travail. Ses objectifs lui font lier de façon très étroite le rétablissement des comptes sociaux, le partage des revenus et des salaires et les évolutions de l'emploi. Elle s'est constamment située, lors des différentes phases de négociation des projets de pacte sociaux, comme un partenaire soucieux de trouver des solutions équilibrées entre les intérêts économiques des entreprises, ceux de l'Etat et ceux des salariés, non tant par centrisme que pour maintenir le système de compromis entre interlocuteurs sociaux précédant la décision politique. Les liens entre la FGTB et la CSC sont apparus à de nombreuses reprises comme assez tendus sinon franchement dégradés. Les rapports de force réciproques et la tradition de front commun ont pu sauvegarder une unité d'action qui s'est ainsi opposée à des « cavaliers seuls » de l'un ou l'autre (signature, ou conflit unilatéral) face au gouvernement. Les négociations de 1996 qui ont abouti à nouveau à des pleins pouvoirs gouvernementaux en matière sociale ont manifesté les difficultés à maintenir cette unité, étant donné les di-

vergences d'orientation des deux centrales pendant cette période.

L'accès officiel de la Belgique à l'euro marque une étape qui n'est pas que symbolique. L'engagement fort des syndicats dans ce sens les a contraints à laisser l'initiative au gouvernement. S'il était nécessaire de prendre des positions difficiles pour la base syndicale au nom des intérêts supérieurs du pays, il devient maintenant nécessaire de prendre des positions qui permettent d'exploiter les nouvelles possibilités économiques.

La question se pose de savoir s'il est opportun et s'il est possible de briser le tabou gouvernemental sur la réduction collective du temps de travail. L'expérience récente montre que sans les organisations syndicales la décentralisation ne fonctionne pas, et les orientations des deux centrales ne sont plus très éloignées. Plus que la question des objectifs affichés se pose celle de savoir quelles sont les concessions qui peuvent être faites dans l'éventualité d'une négociation. L'une et l'autre organisation semblent prêtes à accepter des aménagements assez décentralisés des temps de travail. Les négociations pour la réduction du temps de travail peuvent servir à négocier la flexibilité que les employeurs revendiquent, à condition que les salariés l'acceptent. La FGTB écrit ainsi que « le message délivré par les enquêtes approfondies menées auprès des salariés indique que pour ces derniers la flexibilité doit être négociée. » Dans ce cadre la revendication d'un statut des salariés à temps partiel est un objectif commun aux deux organisations.

Les fédérations « employés » des deux centrales (SETCA pour la FGTB, CNE et LBC pour la CSC) se sont même fixé un programme commun en matière

de réduction du temps de travail. Dès septembre 1998 elles doivent mener des négociations avec les employeurs pour voir comment il est possible d'utiliser les réductions de charge consenties par le gouvernement en faveur d'une réduction généralisée du temps de travail : 35 heures d'abord, puis 32 heures. Il faut transformer la flexibilité en réduction du temps de travail collectif. Il s'agit dans leur perspective d'aboutir à un accord interprofessionnel (ce qui signifie interbranches, puisque les fédérations d'employés couvrent toutes les activités économiques), qui ouvrirait la voie à des accords sectoriels, puis à des négociations d'entreprise. Plus précisément, il s'agit d'aboutir à la semaine de quatre jours en 1999-2000, par la réduction du temps de travail de deux heures par semaine.

L'obstacle de la loi sur la compétitivité et du verrouillage politique

Cette solution permettrait, selon ses promoteurs, de contourner l'un des principaux obstacles institutionnels à la négociation d'une réduction généralisée du temps de travail. Le gouvernement a en effet verrouillé la négociation salariale en imposant une contrainte de « compétitivité internationale », qui repose sur le coût de travail horaire. Une première loi dans ce sens date de janvier 1989. Elle s'est transformée en juillet 1996 en « loi de sauvegarde de la compétitivité et de promotion de l'emploi », et elle fixe une norme salariale déterminée par la moyenne pondérée des hausses salariales des trois principaux partenaires commerciaux que sont la France, l'Allemagne et les Pays-Bas. Cette nouvelle loi s'appuie sur la notion de « coût de l'heure prestée » pour comparer les évolutions de

salaires dans les trois pays. Il s'agit là d'une restriction importante par rapport à la loi précédente, qui comparait les évolutions de salaires sur la base du coût salarial par personne occupée. L'exposé des motifs de la première loi rejetait explicitement le critère de coût par heure prestée parce qu'il risquait de sanctionner des accords conclus par les interlocuteurs sociaux sur la réduction du temps de travail. Le critère de coût de l'heure prestée entraîne en effet que toute réduction du temps de travail consentie dans une entreprise ou une branche (si elle est compensée) provoque une augmentation du coût horaire, qui devient rapidement illégale.

Les termes de la nouvelle loi sont la traduction claire du verrouillage que le gouvernement de coalition a su imposer pendant les quinze dernières années. Les initiatives des syndicats d'employés ont donc peu de chances d'aboutir si elles ne trouvent pas le moyen de déborder leurs propres rangs. Leur position remet implicitement en cause certains compromis sur lesquels les fédérations ouvrières vivent jusqu'à aujourd'hui, et qui les concernent moins : le financement du chômage technique, les prépensions, etc. C'est donc aussi une manifestation des nouveaux rapports de force qui pourraient se dessiner au sein du salariat belge, sans doute pas sans conflit au sein même des organisations syndicales.

Les partis politiques sont eux-mêmes en train de s'interroger sur l'avenir de la réduction du temps de travail. Les partis socialistes et écologistes ont pris à leur compte des objectifs de réduction du temps de travail. Des élections doivent avoir lieu en 1999 (certains parlent d'une élection anticipée au mois de février). Ces élections pourraient renverser les alliances

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE

socialistes/sociaux chrétiens anciennes et amener une alliance socialistes/libéraux ou sociaux-chrétiens/libéraux, qui pourrait entraîner une certaine radicalisation syndicale. La Belgique se trouverait dès lors au seuil d'une période où la question de la réduction du temps de travail retrouverait une place de premier plan dans la négociation sociale.

Sources :

Alaluf M., Plasman R. et alii (1998). Les politiques d'entreprise en Europe face à la réduction du temps de travail, le cas belge. Rapport intermédiaire, ULB, Bruxelles

Daems J., Charlier J.-M. et alii (1995). Le temps de travail et son aménagement, Fondation Roi Baudouin, Bruxelles

CSC (1993). « N'écarterons pas l'avenir du débat, le plan de la CSC pour l'emploi, pour la sécurité et pour une répartition équitable des efforts » Telex, 93/15

CSC (1996). « Des idées nouvelles pour l'emploi », septembre

CSC (1997). « Plan actualisé de la CSC » conseil général du 8 juillet

Deneve C. (dir.) (1997). La politique fédérale de l'emploi. Rapport d'évaluation 1997, ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles.

Dryon P., Krzeslo E. (1997). « Débat sur la réduction généralisée du temps de travail » EIRO, novembre.

Hendrickx K., Masure L., Schüttringer S. (1997). Quarante années d'évolution de la durée du travail en Belgique, Bureau fédéral du plan, Bruxelles

Jamouille M., Geerkens E. et alii (1997). Le temps de travail, transformations du droit et des relations collectives de travail, CRISP, Bruxelles

Martinez E. (1998). « La réduction du temps de travail en Belgique : une idée qui fait son chemin » L'année sociale 1997, Bruxelles

Plasman R. (1992). « Belgique, du partage de l'emploi à la flexibilité », Futuribles, n°165-166, mai-juin.

Tuchszirer C. (1986). La réduction et l'aménagement du temps de travail en Belgique et en RFA, Paris, La documentation française.