

## Etats-Unis

### Une durée du travail à la mesure de l'insécurité salariale

*Catherine SAUVIAT*

**L**a comparaison internationale des durées annuelles du travail singularise d'emblée les Etats-Unis par rapport aux autres pays industrialisés, comme le suggère l'article de Michel Husson dans ce même numéro. Tandis que cette durée annuelle n'a que très faiblement régressé depuis 1960 tous secteurs confondus aux Etats-Unis (et au Canada), elle a très significativement diminué pour les autres pays. Dans l'industrie manufacturière, cette durée annuelle a même légèrement augmenté tandis que celle des autres pays industrialisés diminuait fortement (toujours à l'exception du Canada).

Aux Etats-Unis, la réduction de la durée légale hebdomadaire du travail est restée un mot d'ordre syndical jusqu'à la Deuxième guerre mondiale. Dans le contexte économique et politique nouveau de l'après-guerre, il disparaît du cahier des revendications syndicales. Pour autant, la question de la réduction du temps de travail n'est pas restée totalement absente de la négociation collective et des débats politiques, même si elle occupe une place nettement moins centrale que dans les pays européens. A partir des années 80, cette question est remise à l'ordre du jour par plusieurs projets de

loi, au travers également de débats plus académiques et par le biais de dispositions législatives visant à donner aux travailleurs plus de temps libre.

C'est avec la proposition de loi intitulée « The Full Employment Act » que cette question est directement posée au législateur en 1994. Un député démocrate de la Chambre des représentants préconise alors le passage de la durée légale du travail de 40 à 30 heures par semaine, dans un contexte de reprise économique mais de chômage persistant (7 %) et de sous-emploi notable (travail à temps partiel). Ce projet de loi assez radical de réduction du temps de travail, rappelant celui de l'administration Roosevelt durant la grande crise, a été rejeté par la majorité démocrate de l'époque au Congrès, pour retomber à nouveau dans l'oubli. Le progressif désengagement syndical à propos de cette question est directement lié à la dégradation du pouvoir d'achat des travailleurs américains, en partie déterminée par celle de la situation du marché du travail dans les années 80.

Face à la menace permanente de licenciements, les travailleurs américains sont incités, quand ils sont en poste, à ef-

fectuer le plus d'heures de travail possible.

**La réduction du temps de travail :  
un mot d'ordre syndical  
tombé en désuétude**

Dès le début du siècle, la réduction du temps de travail hebdomadaire est un objectif central des organisations syndicales. La seule législation fédérale existante alors concernait la durée maximale des heures de travail : elle ne s'appliquait qu'aux femmes et aux hommes travaillant dans quelques secteurs réputés dangereux. Les années 30 marquent un tournant dans la lutte ouvrière pour la réduction du temps de travail. Durant la grande crise, la semaine de 30 heures devait servir à réembaucher les 25 % de chômeurs touchés par la plus sévère récession du capitalisme moderne. Une loi fut proposée au Sénat par l'administration Roosevelt mais rejetée par le monde des affaires, le Président dut abandonner le combat.

Le Fair Labor Standards Act de 1938 est à mettre au crédit des acquis sociaux du New Deal. Outre l'établissement d'un salaire minimum fédéral, il institue une durée légale hebdomadaire du travail fixée à 44 heures. Au-delà de cette durée, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à un taux majoré de 50 %. Entre 1939 et 1940, la durée hebdomadaire est ramenée à 40 heures par voie législative. Les autres déterminants de la durée du travail (durée des congés payés notamment) sont laissés à la négociation collective de branche et surtout d'entreprise.

Pendant la guerre, la production s'intensifie et le recours aux heures supplémentaires devient une pratique courante de la main-d'œuvre ouvrière. Après la Seconde guerre mondiale, la réduction du

temps de travail, qui avait constitué un enjeu majeur de l'AFL-CIO, est devenue un mot d'ordre impopulaire. Il disparaît alors du calendrier des revendications syndicales. Car une forte pression à la hausse de la durée du travail s'exerce sur les ouvriers, dans un contexte d'ouverture de l'économie américaine sur l'extérieur. Cette main-d'œuvre s'est de surcroît habituée à effectuer des heures supplémentaires et à percevoir des suppléments de salaire en conséquence. L'entrée des femmes sur le marché du travail et le développement du travail à temps partiel dans les années 60 fait baisser cette durée. Si bien qu'au milieu des années 60, la durée annuelle moyenne du travail par salarié est inférieure à celle des pays d'Europe. En outre, la diminution du temps de travail poursuit son chemin par le biais de la négociation collective d'entreprise. Mais à partir des années 70, les heures de travail augmentent (accroissement des heures supplémentaires et réduction du nombre de jours de congés). Cette durée annuelle moyenne devient supérieure à celle des principaux pays européens dès le début de la décennie 70.

Dans les années 90, la parution de deux ouvrages qui auront un certain écho aux Etats-Unis (et surtout en Europe) relance l'actualité de cette question : il s'agit de « *The overworked America* » par J. Schor en 1991 et de « *The end of work: the decline of the Global labor force and the dawn of the Post-market area* » par J. Rifkin en 1995. Des initiatives législatives sont prises, visant à donner aux travailleurs plus de temps libre en leur permettant de prendre des congés sans solde : c'est le cas avec le Family and Medical Leave Act voté en 1993 et avec le Family Friendly Workplace Act de 1996 (Fitzgerald, 1996). Mais l'initia-

tive la plus radicale date de 1994 : un projet visant à réduire la durée légale du travail est proposé à la Chambre des représentants par un député démocrate de Pennsylvanie, S. Blackwell. Il prend naissance dans un contexte, non pas de chômage accru, mais d'un chômage dont la nature a changé. L'année 1993 a connu en effet le taux le plus élevé de licenciements par suppression d'emplois (lay off) jamais enregistré par le ministère du Travail américain. Ce projet de « Full employment act » prévoit notamment de stimuler l'emploi par une réduction de la durée légale du travail à 30 heures par semaine, seuil qui déclenche le paiement des heures supplémentaires dont le montant doit être porté de 50 à 100 % du taux horaire en vigueur. Il propose également un relèvement du salaire minimum à 7 \$ l'heure et prévoit des incitations fiscales pour les entreprises recourant à l'embauche de nouveaux salariés. Le projet est rejeté par la Chambre des représentants, pourtant à majorité démocrate, et ne sera jamais traduit en loi.

**Un contexte d'insécurité salariale peu propice à la résurgence du mot d'ordre**

Aujourd'hui, le taux de chômage officiel des Etats-Unis est actuellement de 4,5 %. Par conséquent, la réduction de la durée du travail ne peut dans l'immédiat avoir un sens que pour des raisons d'amélioration des conditions et de la qualité de travail et non pas par rapport à une insuffisance des créations d'emplois. Pourtant, l'un des obstacles majeurs à cette diminution est la baisse du taux de salaire horaire réel qui touche une majorité d'ouvriers (payés à l'heure) et qui contraint ces derniers à accepter de faire des heures supplémentaires ou à avoir plusieurs

emplois pour maintenir leur niveau de vie et leur pouvoir d'achat.

Un autre frein non négligeable expliquant cette résistance à la réduction du temps de travail réside dans la montée de l'insécurité salariale généralisée. L'expression lay off a été conçue pour désigner aux Etats-Unis des travailleurs privés temporairement d'emplois pour cause de récession. Ces licenciements se déroulaient selon la règle du last in, first out et protégeaient ainsi les travailleurs ayant le plus d'ancienneté. La réinsertion dans l'emploi en fin de cycle les privilégiait également. Cette expression illustre aujourd'hui une réalité différente, celle de licenciements permanents liés non plus aux phases de récession du cycle économique mais à des changements profonds dans la structure et la taille des firmes.

De fait, les restructurations accélérées d'entreprises, le changement technique rapide et l'internationalisation croissante de l'économie américaine ont entraîné l'apparition d'une nouvelle catégorie de « chômeurs » : ce que le Bureau des statistiques du travail américain désigne sous l'appellation de displaced workers, c'est-à-dire littéralement les travailleurs « déplacés », victimes des suppressions d'emplois liées aux restructurations (cf. encadré page suivante).

Une grande partie de ces travailleurs licenciés retrouvent certes un emploi assez rapidement, mais souvent de moins bonne qualité (temps partiel) et associé à des pertes de salaire substantielles pour certains d'entre eux. Et c'est là le paradoxe de l'économie américaine et du fonctionnement du marché du travail. La crainte de perdre son emploi est exceptionnellement forte pour une économie en situation de quasi plein emploi. A tel point que la défense de l'emploi et la lutte

**Encadré 1. L'enquête sur les « *displaced workers* »**

L'enquête bisannuelle sur les travailleurs « déplacés » ou victimes de suppressions d'emplois a commencé en 1984. Elle est un complément à l'enquête courante de population menée par le bureau des statistiques du travail (Current Population Survey). Fondée sur un échantillon représentatif de cette population, les travailleurs « déplacés » sont, selon la définition du ministère du Travail, des personnes de 20 et ans plus qui détenaient un emploi depuis au moins trois ans et qui l'ont perdu ou quitté pour cause de fermeture d'usine, d'insuffisance de travail ou de changement dans la position occupée au sein de l'entreprise. L'enquête a été étendue aux travailleurs « déplacés » avec une ancienneté dans l'emploi de moins de trois ans.

pour des emplois stables et bien rémunérés sont devenus le leitmotiv des revendications syndicales et l'enjeu central des conflits sociaux récents (cf. la grève d'UPS de l'été 1997 et celle de General Motors à Flint cet été).

En dépit d'une croissance soutenue de l'activité économique et d'un taux de chômage particulièrement bas, le taux de suppression d'emplois sur la dernière période recensée, 1995-97, reste élevé (6,6 %) par rapport aux années 80, touchant de plus en plus le personnel d'encadrement et les femmes. Cette situation découle directement des stratégies de downsizing mises en œuvre par les entreprises américaines à partir des années 80 (Faber, 1997). Le downsizing consiste pour une entreprise à réduire ses coûts en se désengageant de certains métiers et en réorganisant ses structures internes (donc en supprimant des emplois). Cette pratique est souvent associée aux fusions-acquisitions dont l'essor a été important au cours des années 90 et ne semble pas se ralentir. Elle est devenue un trait permanent caractéristique du fonctionnement du marché du travail américain, en dépit de la vigueur de la reprise économique.

La pression des marchés financiers renforce ces pratiques en soumettant les entreprises à des exigences de rentabilité faisant de l'emploi (et en conséquence des salaires) la variable d'ajustement à court terme. Ce qui conduit aux situations les plus surprenantes où une firme comme Boeing qui a recruté 41 000 personnes en 1996-97 a annoncé la suppression de 12 000 emplois au cours de l'année 1998.

**Une réduction qui masque de fortes disparités**

Pour l'ensemble du secteur privé non agricole, la durée hebdomadaire du travail ouvrier a dans l'ensemble diminué progressivement : elle est passée de 40,3 heures en 1947 à 38,7 heures en 1964 et à 34,6 heures en 1997. Cette baisse de la durée effective moyenne du travail masque de très fortes disparités sectorielles. Dans trois secteurs, on assiste au contraire à une hausse de la durée hebdomadaire du travail : il s'agit de l'industrie manufacturière, dont la durée hebdomadaire du travail passe de 40,4 heures en 1960 à 42,0 heures en 1997, des mines et de la construction (cf. graphique 1). Tous les autres secteurs voient leur durée

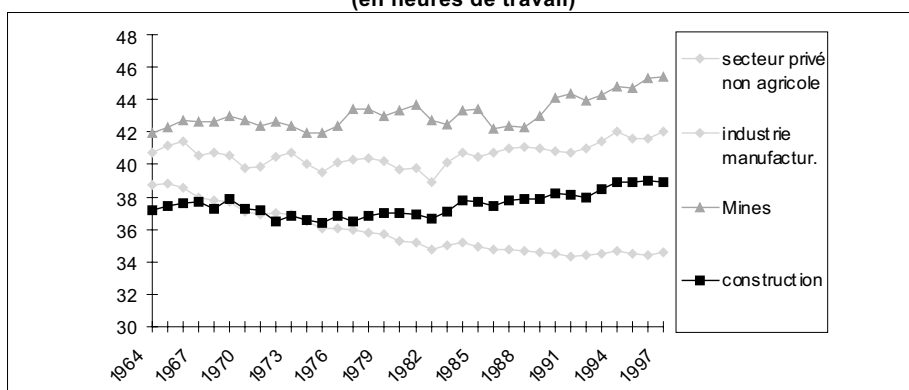
hebdomadaire de travail diminuer : c'est dans le commerce de détail que cette baisse est la plus remarquable : la durée du travail passe de 37 heures en 1964 à 28,9 heures en 1997 tandis que cette baisse est plus modérée pour les autres (cf. graphique 2). La raison majeure de ces disparités est le développement du travail à temps partiel (35 heures et moins), particulièrement important dans le commerce de détail. Tandis que le recours au temps partiel est tous secteurs confondus de 19 % (OCDE, 1996), il est de 40 % dans le commerce de détail.

Dans l'industrie automobile en revanche, le recours aux heures supplémentaires est fréquent et important. Pourtant, les ouvriers syndiqués de l'automobile ont droit à un taux de majoration fixé à 100 % par la négociation collective. Malgré cela, c'est un des secteurs de l'industrie manufacturière où la durée hebdomadaire du travail ouvrier est la plus élevée (43,8 heures en janvier 1998) après le secteur des aciéries et le secteur minier. Certains ouvriers de l'automobile travaillent 6, voire 7 jours par semaine. Il n'est pas rare de les voir faire en moyenne

des semaines de 60 heures et plus. Car il est plus profitable pour l'employeur d'accroître les heures supplémentaires des travailleurs en poste que d'embaucher : le salaire complémentaire lié à la protection sociale d'entreprise et financé par l'employeur est calculé par individu, indépendamment du nombre d'heures effectuées (Schor, 1991). Par ailleurs, un nombre croissant de salariés reconnaissent avoir plus d'un emploi durant la semaine (6,4 %).

Ce recours aux heures supplémentaires s'explique principalement par la baisse des salaires réels durant les deux dernières décennies (Bluestone & Rose, 1998). Depuis 1973, le taux horaire des salaires réels ouvriers a baissé de 13 %. Pour compenser cette diminution du pouvoir d'achat, les travailleurs sont fortement incités à effectuer des heures supplémentaires. Les syndicats, conscients de cette situation, peuvent difficilement faire de la réduction du temps de travail leur priorité revendicative. Cette nécessité de travailler plus va de pair avec la montée du travail précaire et le recours croissant à l'externalisation des services

**Graphique 1. Evolution de la durée hebdomadaire du travail par secteurs (en heures de travail)**



## LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE

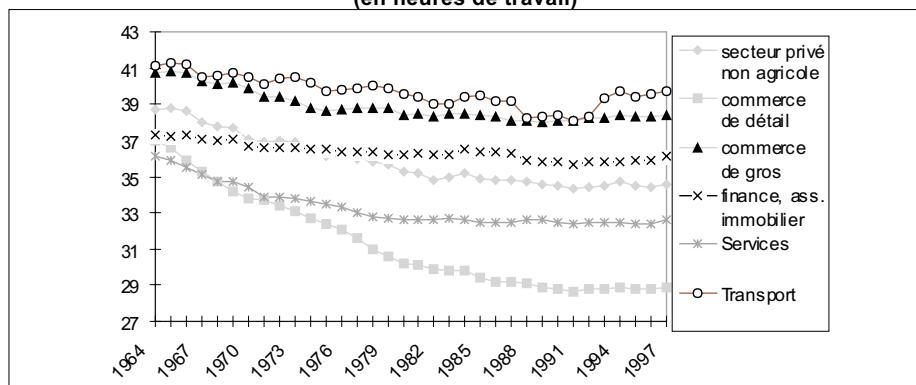
et à des formes de contrats de travail flexible (Clinton, 1997). Les « contingent workers » (travailleurs à temps partiel, travailleurs temporaires et travailleurs sous contrat ou indépendants) représentaient selon les estimations entre 1,9 et 4,4 % de l'emploi américain en février 1997. Plus globalement, près de 10 % des emplois américains sont basés sur des contrats de travail précaires (cf. encadré page suivante).

Compte tenu du caractère fortement cyclique de l'économie américaine, de plus en plus d'Américains doivent faire face à des périodes de travail intense où les heures supplémentaires s'accumulent en prévision des périodes de sous-emploi où le risque de travailler à temps partiel est grand. Bluestone & Rose (1998) remarquent que dans les années 70 et 80, plus d'un quart de la main-d'œuvre masculine qualifiée a fait l'expérience de deux décennies contrastées en terme d'effort au travail : l'une au cours de laquelle ils ont vécu au moins une année de travail surchargée (plus de 46 heures par semaine) puis l'autre, au contraire, où ils ont connu au moins une année de sous-emploi (moins de 35 heures par se-

maine). Et plus les changements d'emploi sont nombreux pour le salarié, plus la probabilité d'avoir à subir tour à tour des périodes de suremploi et de sous-emploi est grande.

Les longues journées de travail ne sont cependant pas l'apanage exclusif du personnel ouvrier américain. En 1995, la durée effective moyenne d'un salarié du secteur privé non agricole était de 39,2 heures par semaine. Cette durée a peu changé depuis le milieu des années 70. En revanche, elle varie énormément selon les catégories de salariés. Les données du CPS montrent que les salariés qui ont les revenus les plus élevés sont aussi ceux qui sont susceptibles de travailler le plus longtemps durant la semaine (Rones & al., 1997). De fait, les salariés appartenant à l'encadrement (professionnels, managers) sont parmi ceux qui travaillent le plus aux Etats-Unis, et ils ne sont pas payés en heures supplémentaires à l'opposé des ouvriers. Ils représentent toutefois les catégories d'actifs les mieux payés. En revanche, les salariés de la vente et du transport qui ont de longues semaines de travail (50 heures en moyenne en 1995) sont en moyenne peu

**Graphique 2. Evolution de la durée hebdomadaire du travail par secteurs (en heures de travail)**



**Le travail précaire aux Etats-Unis :  
les travailleurs contingents et sous contrats de travail spécifiques**

Les « *contingent workers* » représentaient en février 1997 entre 1,9 et 4,4 % des emplois aux Etats-Unis selon les différentes estimations. Ce sont des travailleurs dont les emplois ne sont pas faits pour durer, c'est-à-dire dont les contrats de travail ne débouchent pas sur un emploi permanent. Selon l'estimation la plus haute il y a 5,6 millions de travailleurs contingents (n'ayant pas un contrat de travail de plus d'un an), dont 30 % ayant moins de 25 ans, plus de la moitié étant des femmes et environ 43 % employés à temps partiel (moins de 35 heures).

Parallèlement à cette catégorie de travailleurs, le bureau des statistiques du travail recense les emplois caractérisés par des arrangements contractuels atypiques, alternatifs au contrat de travail salarié permanent. Selon cette définition plus large que la précédente, 12,6 millions de travailleurs aux Etats-Unis occuperaient ce genre d'emplois (soit 9,9 % de l'emploi total) : parmi eux, on trouve 8,5 millions de travailleurs indépendants, 2 millions de travailleurs sur commande (*on-call workers*), 1,3 millions de travailleurs temporaires et 800 000 travailleurs employés par des loueurs de main-d'œuvre (*contract firms*). Ils sont sur-représentés dans les emplois de spécialistes et d'administratifs, et dans les secteurs des services et de la construction. Ces travailleurs gagnent en général moins que les travailleurs à statut et ont moins de protection sociale (santé, chômage, re-

payés. Au total, le nombre de travailleurs effectuant 49 heures hebdomadaires et plus s'est fortement accru depuis le milieu des années 80 (+ 5,1 millions de salariés entre 1985 et 1993).

Si une part croissante des salariés du secteur privé non agricole travaillent de longues semaines, la plupart des autres salariés ont une durée hebdomadaire proche de 40 heures comme l'indique le tableau ci-dessus.

Les travailleurs indépendants ont également de longues semaines de travail : la proportion travaillant 49 heures et plus est le double de celle des travailleurs salariés (33,8 % contre 18,5 %). Entre 1976 et 1993, le fait qui reste le plus remarquable du point de vue de la durée hebdomadaire du travail est la progression de la part des salariés effectuant 49 heures hebdomadaires et plus : elle est passée de 13 % à

18,5 % de l'ensemble de la population active du secteur privé non agricole.

Enfin, la distribution des heures journalières a elle aussi changé. Ce faisant, elle a accentué les inégalités de revenus (Costa, 1998). A la fin du XIXème siècle, l'inégale distribution des heures de travail « au profit » des travailleurs les moins payés avait tendance à redresser en partie l'inégalité dans la distribution des revenus. Or le déclin de la durée journalière du travail entre 1890 et 1991 a été proportionnellement plus prononcé pour les travailleurs en bas de l'échelle salariale (de 11 à 8 heures par jour) que pour les catégories de travailleurs du décile supérieur (de 8,9 à 8,7 heures par jour). De telle sorte qu'aujourd'hui, les travailleurs les mieux éduqués et les mieux payés font aussi les journées de travail les plus longues.

\*\*\*

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE

Répartition de la population active par catégorie de travailleurs et durée hebdomadaire du travail (en %)					
Catégorie de travailleurs	de 1 à 34 heures	de 35 à 39 heures	40 heures	de 41 à 48 heures	49 heures et plus
<b>1976</b>					
travailleurs salariés non agricoles	24.5	7.3	44.6	10.6	13.0
travailleurs indépendants non agricoles	27.4	4.4	22.8	9.0	36.4
travailleurs agricoles	30.7	4.8	14.4	8.2	42.0
<b>1993</b>					
travailleurs salariés non agricoles	24.0	6.7	40.3	10.6	18.5
travailleurs indépendants non agricoles	30.9	4.9	23.3	7.0	33.8
travailleurs agricoles	29.4	4.9	22.3	7.6	35.8

Dans le contexte d'expansion cyclique longue qui a caractérisé l'économie américaine depuis la dernière récession de 1991, la réduction du temps de travail n'est certes pas au centre des débats politiques ni de la négociation collective. Pourtant, l'accélération des stratégies de downsizing appliquées par les entreprises américaines et les licenciements qui en résultent nourrissent une situation d'insécurité salariale grandissante dont la presse et quelques travaux universitaires récents se font l'écho.

Notamment parce que ces licenciements touchent de plus en plus des catégories d'actifs autrefois « protégées », comme les salariés hautement qualifiés et à forte ancienneté, victimes de redéfinitions brutales des tâches et des responsabilités opérées au sein des entreprises. Dans le cadre des restructurations internes, ce sont des catégories de personnel spécifiques qui sont visées plutôt que l'ensemble du personnel d'un établissement comme dans le cas d'une fermeture d'usine.

Ce n'est certes pas un hasard si A. Greenspan, le tout puissant président du Federal Reserve Board, a cité l'insécurité

de l'emploi comme l'un des plus sûrs moyens de contenir l'inflation, et d'éviter ainsi l'adoption d'une politique monétaire restrictive qui pourrait entraîner un brusque ralentissement de la croissance américaine. A plus court terme cependant, le principal danger pour la croissance américaine risque de venir non pas des pressions inflationnistes mais plutôt des marchés financiers. La crise financière déclenchée il y a un an en Asie paraît aujourd'hui s'étendre aux principales places financières mondiales, y compris à Wall Street, l'épicentre du système financier mondial. La mini-crise boursière précédant la presque faillite d'un fonds spéculatif américain Long-Term Capital Management montre que les Etats-Unis ne sont pas à l'abri d'un choc financier et d'un ralentissement de la croissance économique. A. Greenspan l'a d'ailleurs reconnu publiquement et a décidé de baisser d'un quart de point le taux d'intérêt à court terme pour prévenir une possible contraction du crédit. Si cette crise devait s'aggraver et se propager à l'ensemble de l'économie américaine, il ne fait nul doute que le volume de travail s'en trouverait durement affecté.



## ETATS-UNIS - DUREE DU TRAVAIL ET INSECURITE SALARIALE

### Sources :

Bluestone B. & Rose S. (1997), « Overworked and Underemployed », *The American Prospect*, n°31, March-April.

Cappelli P., Bassi L., Katz H., Knoke D., Osterman P., Useem M. (1997), *Change at work*, Oxford University Press, New-York.

Clinton A. (1997), « Flexible Labor: Restructuring the American Workforce », *Monthly Labor Review*, August.

Costa D.L. (1998), « The unequal work day: a long term view », *The American Economic Review*, May.

Faber H.S. (1997), « The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981-1995 », *Brookings Papers, Microeconomics*.

Fitzgerald T.J. (1996), « Reducing working hours », *Federal Reserve Bank of Cleveland, Economic Review*, quarter 4, vol. 32, n° 4.

OCDE (1996), *Etats-Unis – Etudes économiques de l'OCDE*, Paris, novembre.

OCDE (1997), *Etats-Unis – Etudes économiques de l'OCDE*, Paris, novembre.

Rones P.L., Randy E.I. & Gardner J.M. (1997), « Trends in Hours of Work Since the Mid 1970s », *Monthly Labor Review*, April.

Schor J.B. (1991), *The overworked American: the Unexpected Decline of Leisure*, Basic Books, New York.

Valletta R.G. (1997), « Declining Job Security », *Economic Research Department, Federal Reserve Bank of San Francisco*, revised paper, November.