

Les longues durées de travail en Australie : les règles du temps de travail et la pression des employeurs

*Iain CAMPBELL **

*L*es longues durées de travail sont encore une question critique dans les sociétés contemporaines. Pendant la plus grande partie du 20^{ème} siècle, les mouvements syndicaux nationaux, aidés par d'autres groupes sociaux et par des gouvernements bienveillants, ont combattu pour limiter la durée du travail et protéger les travailleurs contre les pressions en faveur de longues durées de travail. Leurs efforts ont obtenu un succès au moins partiel. Quand les normes de durée de travail ont été définies, puis lorsque les durées de travail ont été progressivement réduites, quand les droits aux congés payés ont été étendus, les durées effectives de travail des salariés à temps plein ont chuté dans toutes les sociétés capitalistes avancées (Maddison, 1995 ; Huberman, 2004). Bien qu'une minorité de travailleurs soit restée en dehors de cette évolution historique et ait continué à subir de longues durées de travail, bien au dessus des normes, on considérait le plus souvent que cette minorité était vouée à disparaître. Des signes récents suggèrent cependant qu'aujourd'hui cette minorité, qu'elle soit de taille réduite ou importante, est en train de s'accroître dans de nombreux pays, et que cela fait partie d'un processus plus large de diversification des modèles de temps de travail. Moins de salariés travaillent des durées proches de la norme du temps plein, plus de salariés ont des durées soit substantiellement plus courtes, soit substantiellement plus longues que la norme (Lehndorff, 2000 ; Lee, 2004). Le développement de durées plus courtes (le temps partiel) n'est pas nécessairement un souci, et peut évidemment être bienvenu s'il s'agit d'un travail de qualité,

* Chercheur RMIT University Australie.

c'est à dire intégré au cœur de la protection sociale (Fagan, 1999). Par contre, l'importance croissante des longues durées de travail est plus problématique et soulève à la fois des vieilles questions et des nouvelles questions, quant à leurs incidences en matière de règles de protection et quant aux conséquences sur les travailleurs individuels, leur famille et la société dans son ensemble.

Le groupe des travailleurs soumis à de longues durées de travail n'est pas homogène. D'un côté il peut inclure des travailleurs à bas salaire qui comptent sur la rémunération des heures supplémentaires pour améliorer leurs rémunérations. De l'autre côté, dans beaucoup de pays, le groupe inclut un nombre substantiel et croissant de techniciens et cadres, dont l'implication dans de longues durées déborde les frontières des règles conventionnelles du temps de travail et semble fréquemment prendre la forme d'heures supplémentaires non rémunérées. Cette diversité dans la composition de la main-d'œuvre à longues durées de travail souligne quelques vieilles questions concernant ces longues durées et en ajoute de nouvelles. Pourquoi ce mouvement se produit-il ? Est-ce un choix des salariés ? Est-ce le signe d'une tendance plus générale qui attendait son heure ? Quelle est la signification des différentes configurations nationales ? Quels aspects de cette tendance exigent une réponse politique ?

Cet article s'intéresse au cas de l'Australie. L'Australie est le plus souvent associée aux autres pays anglophones comme le Royaume-Uni, les Etats-Unis, le Canada et la Nouvelle-Zélande, comme exemple de régime « libéral » de protection sociale, ou de régime « marchand » de temps de travail (cf. par exemple Lee, 2004 ; Anxo, 2004: 62-69). C'est raisonnable en première approximation. Mais il est important de garder à l'esprit que chaque nation a ses traditions spécifiques, ses propres dynamiques et ses caractéristiques contemporaines. Bien que cela soit actuellement en train d'être démantelé, avec les politiques néo libérales de dérégulation des marchés du travail, l'Australie s'est traditionnellement vantée d'un système tout à fait peu courant de réglementation du travail, qui a peu en commun avec le système volontariste de négociation collective que l'on trouve en Amérique du Nord et au Royaume-Uni (Campbell et Brosnan, 1999). Le début de l'histoire australienne a été marqué par un engagement très fort de l'Etat dans l'économie, par un mouvement syndical influent et une réglementation sociale et professionnelle innovante (Castles, 1985 ; Macintyre, 1989). Cela inclut des réussites précoces en matière d'accroissement des salaires et de limitation des longues durées de travail. Les données sur le temps de travail pour la période 1870-1913 (Huberman, 2004) mettent en évidence la réputation justifiée de l'Australie comme un « paradis des travailleurs », avec des durées

hebdomadaires ou annuelles bien en dessous de celles de la plupart des pays européens et nord américains.

Contrairement au passé, les temps de travail australiens d'aujourd'hui se distinguent par l'existence de durées relativement longues. La minorité qui effectue de longues durées est importante, et elle s'est accrue depuis le début des années 80. Les recherches ont pour la première fois noté la fréquence croissante des longues durées au début des années 90 (Tracy et Lever-Tracy, 1991 ; Dawkins et Baker, 1994). Depuis, la sensibilisation des travaux de recherche au phénomène s'est amplifiée, et le phénomène a commencé à faire surface dans la politique publique (Buchanan et Bearfield, 1997 ; Probert, Ewer et Whiting, 2000 ; Heiler, 2001 ; Pocock, 2003). La confédération syndicale ACTU (Australian Council of Trade Unions), ainsi que plusieurs syndicats, ont tenté de soulever la question, et dans l'affaire test dite des « durées de travail raisonnables » (*reasonable hours*), en 2001, les syndicats ont argumenté en faveur de nouvelles limites aux longs temps de travail ¹. Cette affaire a donné lieu à de vigoureux échanges de vue et à la présentation de plusieurs nouvelles études, mais cela n'a pas engendré de vraie solution réglementaire (AIRC, 2002). On reconnaît de plus en plus souvent que les longues durées sont un problème, mais leurs causes et les façons les plus appropriées d'y répondre sont toujours incertaines.

Cet article commence par une description des modèles de temps de travail en Australie, et les replace dans un contexte comparatif international. Sur la base des statistiques officielles de population active, la première section examine la proportion de salariés à longues durées de travail, les évolutions et quelques unes des caractéristiques de cette main-d'œuvre. La seconde section identifie les relations que cela peut avoir avec les heures supplémentaires, et attire l'attention sur l'importance particulière des heures supplémentaires non rémunérées. L'article s'intéresse alors au défi de l'explication. La troisième section décrit le cadre réglementaire applicable aux temps de travail et identifie plusieurs canaux par lesquels s'introduisent les longues durées, qu'il s'agisse d'heures supplémentaires rémunérées ou non rémunérées. La quatrième section examine comment les salariés et les employeurs se saisissent des occasions qu'ouvrent les inadaptations de la réglementation du temps de travail.

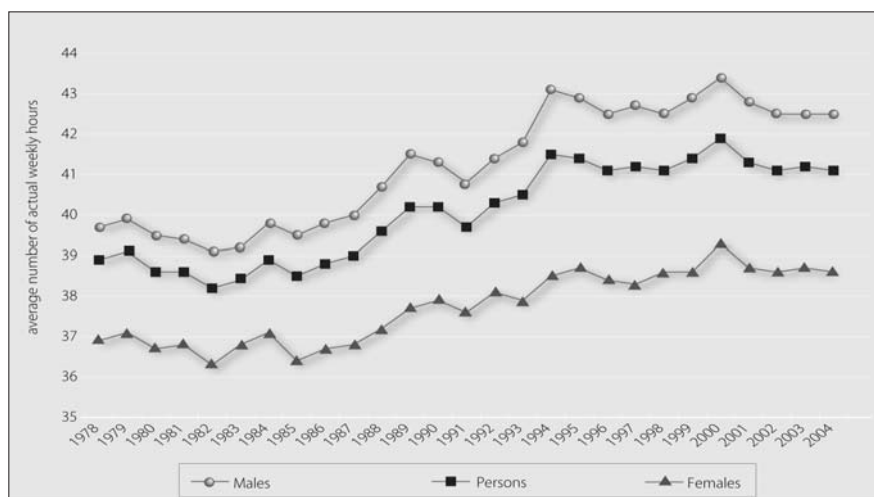
1. La notion de « raisonnable » a une longue histoire comme principe légal fondant les décisions des *awards* (sur le système des *awards*, cf. ci-après, p.51, note 1). Le mouvement syndical cherche à l'utiliser comme un levier pour persuader les tribunaux d'introduire dans leurs *awards* des limites aux longs horaires. Cette approche prudente, dictée en partie par les divisions entre les syndicats sur l'importance de la lutte contre les longs horaires, s'est montrée trop confuse pour convaincre les tribunaux. Il semble rétrospectivement clair qu'une approche plus audacieuse, en faveur d'une limitation numérique d'un horaire maximum aurait de plus fortes chances de succès.

Les longues durées de travail en Australie

Les longues durées de travail prennent différentes formes. Celles des non salariés ne sont pas celles des salariés. Cet article ne s'intéresse qu'aux salariés. J'appelle « longues » les durées de travail des salariés quand elles dépassent la norme actuelle du travail à temps plein. La norme hebdomadaire est la base de comparaison la plus habituelle. En Australie, la norme hebdomadaire du temps plein est par convention collective fixée à 38 heures (environ 7,6 heures par jour et 5 jours par semaine). De ce point de vue, une définition approximative et prudente des longues durées serait au dessus de 40 heures par semaine. Toutefois, il est important de distinguer au sein de la catégorie générale des longues durées. On accorde souvent un intérêt spécifique aux durées de travail qui sont très au dessus de la norme (Lee, 2004 ; Kodz *et al.*, 2003: 30). Pour rendre compte de cet aspect important du débat, j'utilise une deuxième catégorie, les « très longues durées de travail », définies comme durées de travail supérieures à 49 heures.

Les statistiques officielles de l'Institut australien des statistiques (ABS, *Australian Bureau of Statistics*) permettent d'évaluer les longues et très longues durées de travail. La meilleure source disponible pour suivre les changements dans le temps est constituée par la « durée hebdomadaire effective

Graphique 1. Durée hebdomadaire moyenne effective des salariés à temps plein, selon le sexe, Australie, 1978-2004 (en heures) ¹



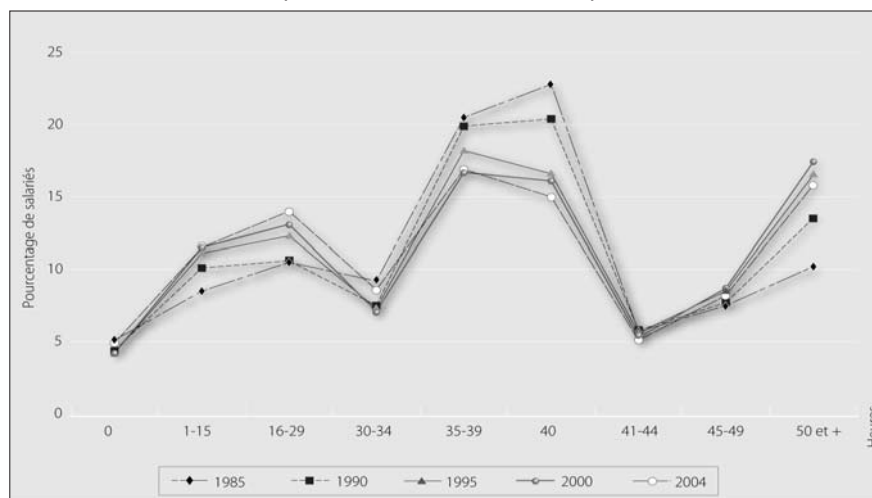
1. Données relatives au mois d'août.

Sources : Les données de 1978 à 1984 sont extraites de ABS, *The Labour Force Australia : Historical Summary 1966 to 1984*, Cat. N° 6204.0 ; depuis 1985 inclus, les données proviennent de ABS data cubes, 6291.0.55.01, *Labour Force Australia*, Table e04.

pour tous les emplois », mesurée par l'enquête sur la population active ¹. Des discussions antérieures ont été centrées sur la moyenne pour les salariés à temps plein (graphique 1 ; cf. Campbell, 2002a). Après le succès partiel des campagnes syndicales à la fin des années 70, qui ont introduit la nouvelle norme hebdomadaire de 38 heures dans la plupart des secteurs (35 heures dans quelques secteurs, comme les mines de charbon, l'eau, le pétrole et l'énergie, ainsi que des parties du secteur public) (BIE, 1984), les durées de travail effectives moyennes des salariés à plein temps sont retombées à 38,2 heures par semaine en 1982. Depuis cette période, cependant, le mouvement historique de long terme de réduction s'est arrêté et a plutôt bougé en sens contraire, les données pertinentes bondissant de plus de 3 heures, à 41,5 heures en 1994, 41,9 heures en 2000, avant de retomber à 41,1 heures en 2004.

Bien que les changements affectant ces données globales soient dramatiques, les données concernant la distribution des travailleurs selon les tranches de durée hebdomadaire sont plus révélatrices, parce qu'elles sont plus proches des véritables processus historiques. Ces processus ont été décrits

Graphique 2. Répartition des salariés par tranche de durée hebdomadaire effective du travail, Australie, 1985, 1990, 1995, 2000 et 2004
(100 = ensemble des salariés) ¹



1. Données relatives au mois d'août.

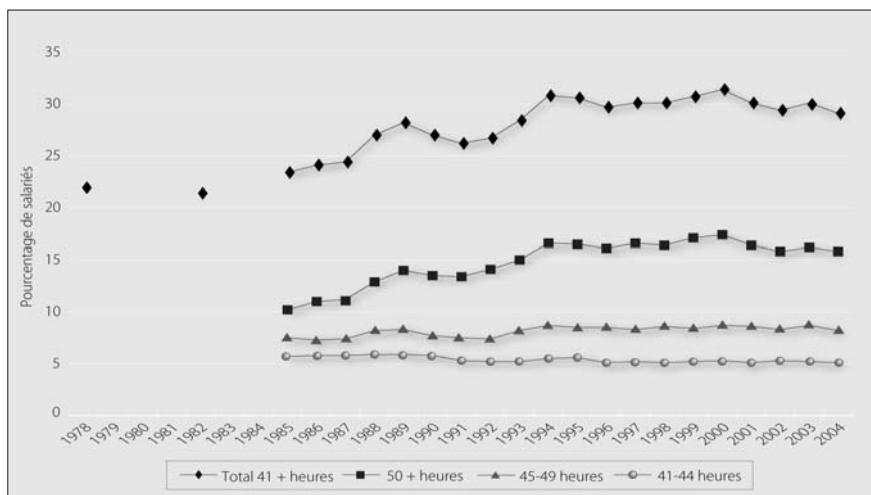
Sources : ABS data cubes, 6291.0.55.001, *Labour Force Australia*, Table e04.

1. La « durée hebdomadaire habituelle » est la mesure la plus connue. Mais en Australie, on ne dispose d'un suivi régulier de la « durée hebdomadaire habituelle » que depuis 2001 (cf. ABS, 2003). Les données de l'enquête sur la population active sur les longues durées de travail peuvent être complétées par les données des budgets temps en particulier pour étudier les durées longues du point de vue des ménages (Bittman et Rice, 2002).

de façon appropriée en termes de fragmentation (Watson *et al*, 2003). Le graphique 2 résume les changements pour l'ensemble des salariés sur quelques années sélectionnées depuis 1985. Il suggère que depuis le début des années 80, on assiste à un processus vigoureux de diversification (ou de polarisation) des modèles de temps de travail. Moins de salariés travaillent autour de la norme des 38 heures. Par contre, plus de salariés ont des durées de travail soit plus courtes, soit plus longues que la norme. D'un côté, une proportion croissante travaille en durées de travail réduites (temps partiel). C'est une évolution forte, qui montre la place cruciale du temps partiel sur les marchés australiens du travail ; un temps partiel à durées de travail souvent très courtes. De l'autre côté, il est clair qu'une proportion croissante travaille avec de longues durées, et souvent de très longues durées de travail.

Le graphique 3 s'intéresse à l'augmentation de la proportion de longues durées de travail. Déjà en 1978, un groupe de taille substantielle (21,9 % de l'ensemble des salariés) était engagé dans de longues durées hebdomadaires de travail (plus de 41 heures). Dans les 25 années suivantes, son poids s'accroît à 29,1 %. La majeure partie de cet accroissement était concentrée sur le groupe des très longues durées (plus de 50 heures), qui s'accroît de 10,2 % de l'ensemble des salariés en 1985 à 15,8 % en 2004. Le groupe de ceux qui font de très longues durées de travail semble être un groupe décisif, et il est

Graphique 3. Longues durées hebdomadaires effectives du travail pour les salariés, Australie, 1978 to 2004 (100 = tous salariés) ¹



1. Données relatives au mois d'août.
Sources : 1978 and 1982 sont extraits de ABS Cat. N° 6291.0.40.001, *Labour Force (WS) Wage and Salary Earners Australia*, Time Series Spreadsheet, Table 10 ; 1985 to 2004 sont extraits de ABS data cubes, 6291.0.55.001, *Labour Force Australia*, Table e04.

probablement responsable de la plus grande partie de l'accroissement des durées effectives moyennes concernant l'ensemble des salariés. Comme dans le cas des données moyennes du graphique 1, on peut noter un phénomène de vif accroissement, de la fin des années 80 au milieu des années 90, avec une stabilisation dans la période suivante.

Ces données mettent en évidence trois conclusions générales concernant le cas australien. En premier lieu, le groupe des personnes à longues durées de travail est important, presque 30 % de l'ensemble des salariés, (ou 40 % de l'ensemble des salariés à plein temps). En second lieu, beaucoup de salariés de ce groupe ont de très longues durées. En troisième lieu, les deux groupes se sont substantiellement accrus dans les 20 dernières années (bien que l'on observe un ralentissement de cette croissance, et même une stabilisation dans la plus récente période, depuis 1994).

En août 2004, presque deux millions et demi de salariés effectuaient de longues semaines de travail. Plus de la moitié de ce groupe travaillait sur de très longues durées de travail. Qui sont ces salariés ? Il y a une forte division selon le sexe. Les hommes constituent les 3/4 du groupe à longues semaines de travail, les femmes constituant juste 1/4 (mais les femmes constituent le groupe qui s'accroît le plus vite). Les salariés des deux secteurs, public et privé, sont concernés. Le groupe à longues durées est présent dans toutes les activités, mais avec une concentration dans quelques unes d'entre elles, comme le secteur financier, l'immobilier et les services aux entreprises, le secteur minier, la construction. Il concerne les salariés de tous les grands groupes de la classification des professions, mais les proportions les plus élevées concernent les dirigeants et les cadres supérieurs, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires (Buchanan *et alii*, 2001)

Nous avons jusqu'à présent examiné les longues durées de travail sur une base hebdomadaire, mais les longues durées peuvent aussi exister sur d'autres échelles de temps. En particulier, il faut tenir compte des durées annuelles, qui intègrent les jours fériés et les congés annuels. En Australie, le nombre de jours fériés est généralement de 11 et la norme de congés annuels de 4 semaines. Les longues durées annuelles n'impliquent pas forcément de longues durées de travail hebdomadaires, lorsque les salariés à temps plein ne peuvent pas avoir de congés payés. Cela peut arriver de deux façons. Premièrement, cela peut arriver quand les salariés à temps plein n'ont pas de droit aux congés payés et sont obligés de travailler toute l'année. C'est le cas de certains salariés à plein temps classés comme occasionnels (*casual*) (Pocock, Prosser et Bridge, 2004). C'est difficile à préciser, mais environ 4 % de l'ensemble des salariés à temps plein sont des travailleurs occasionnels avec

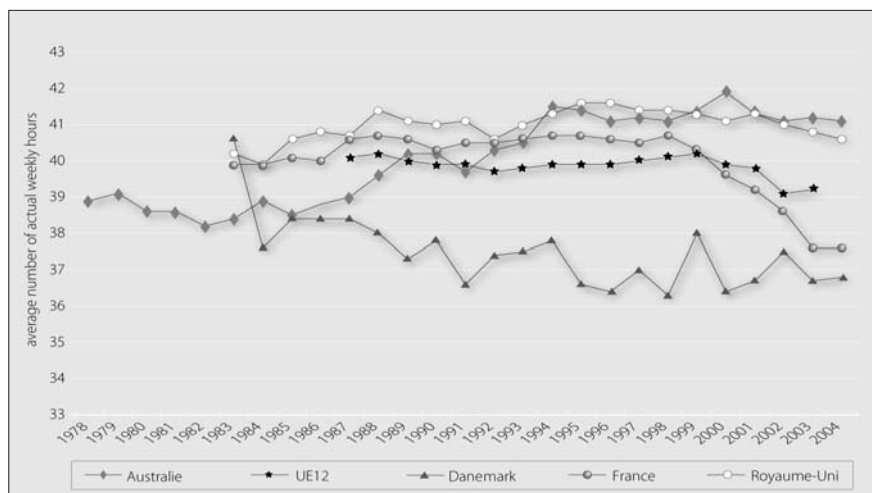
au moins 12 mois d'ancienneté dans leur emploi actuel (ABS, 2000 ; ABS, 2002). Deuxièmement cela peut arriver quand les salariés à temps plein ont formellement un droit aux congés payés, mais rencontrent des difficultés pour utiliser leurs droits et sont obligés de rester au travail. Le nombre de personnes dans cette situation est probablement important (Dennis, 2004).

Comment se positionne l'Australie par rapport aux autres pays ? Les comparaisons internationales sont difficiles en raison des différences de nomenclatures et de méthodes de recueil des données. Néanmoins, une évaluation approximative est possible en utilisant des données normalisées, concernant les durées hebdomadaires effectives moyennes, la proportion de salariés travaillant de longues durées et la durée annuelle moyenne.

Des données approximativement comparables aux données australiennes que l'on a utilisées dans le graphique 1 peuvent être obtenues d'Eurostat, concernant le nombre moyen d'heures de travail effectives, dans l'emploi principal et pour les salariés à temps plein. Ces données concernent les pays de l'Europe des 12 depuis environ 1983, et elles intègrent les pays qui ont adhéré depuis à l'Union européenne. Elles montrent qu'aucun des pays de l'Europe des 12 ou des 15 ne reproduit le modèle australien de fort accroissement des durées moyennes de travail. L'expérience de l'ensemble de l'Europe des 12 depuis le milieu des années 80 est celle d'une stabilité de la durée moyenne, et d'une faible réduction dans les toutes dernières années (graphique 4). Pour la plupart des pays de l'UE la durée moyenne est restée relativement stable, mais quelques pays où ont été discutées et mises en œuvre dans les récentes années des réductions collectives de la norme de durée de travail à temps plein, montrent une nette réduction. Par exemple, au Danemark, aux Pays-Bas et en France, la durée effective moyenne s'est réduite d'environ 2 à 3 heures par semaine sur la période. Le Royaume-Uni est peut-être le pays le plus comparable à l'Australie. On y observe un accroissement des durées moyennes de travail du début des années 80 à la fin des années 90, mais l'accroissement y a été beaucoup plus réduit qu'en Australie, et il a été suivi d'une réduction qui ramène la durée moyenne à ce qu'elle était au début des années 80.

Les données Eurostat permettent également une comparaison du niveau des durées moyennes effectives. Au commencement des années 80, le niveau australien (38,3 heures) était plus bas que celui de n'importe quel pays de l'UE-12, mais en 2004, il s'est accru et est devenu plus élevé (41,1 heures) que celui de n'importe lequel des pays de l'UE-15 (et plus élevé que celui de la plupart des nouveaux membres ou pays candidats, non compris la Lettonie, la Roumanie et la République tchèque). C'est un retournement remarquablement net, en seulement deux décennies. L'Australie semble avoir bas-

Graphique 4. Durées hebdomadaires effectives du travail des salariés à temps plein, Australie, UE-12 et quelques pays européens, 1978-2004



1. Les données australiennes sont relatives au mois d'août ; les données françaises concernent le 2^{ème} trimestre de chaque année ; toutes les autres données (autres pays et UE-12) concernent le 3^{ème} trimestre de chaque année.

Sources : ABS data cubes, 6291.0.55.001, *Labour Force Australia*, Cat. N° Table e04 ; Eurostat database, Table ewhais.

culé d'une situation caractérisée par de relativement faibles durées pour la majorité de ses travailleurs dans les années 80 à une situation de durées relativement élevées aujourd'hui.

Les chercheurs du BIT ont récemment compilé des données sur la proportion de salariés travaillant 50 heures et plus dans 18 pays de l'OCDE (Lee, 2004: 42). Cette proportion s'étage en 2000 de 1,4 % aux Pays-Bas à 28,1 % au Japon. Lee (2004: 41-43) soutient qu'il est possible de distinguer trois types de pays. Dans des pays comme les Pays-Bas, la Suède, et l'Autriche, les très longues durées de travail n'existent guère. Dans un second groupe incluant la France, l'Allemagne, le Portugal et l'Espagne, les très longues durées concernent une petite minorité de salariés. L'Australie appartenait au groupe le plus extrême, qui incluait également le Royaume-Uni, les Etats-Unis, la Nouvelle-Zélande et le Japon. Elle était classée à peu près au même niveau que les Etats-Unis mais derrière le Japon, avec une forte minorité d'environ 20 % de l'ensemble des salariés travaillant 50 heures ou plus par semaine. L'étude du BIT propose également des données sur les évolutions entre 1987 et 2000. Sur cette période, parmi les pays où de très longues durées de travail existent, tous sauf l'Irlande et la France montrent des accroissements de la proportion de salariés effectuant de très longues durées de travail. Toutefois, les accroissements concernent généralement des ni-

veaux de départ réduits et ne concernent qu'un petit groupe de travailleurs. L'Australie et les Etats-Unis semblent se distinguer, puisque le taux de croissance de la proportion de très longues durées de travail est élevé et les effectifs concernés très importants.

L'OCDE propose des données sur les durées de travail moyennes annuelles. Malheureusement, elles ne sont pas directement utiles comme indicateur de longues durées de travail pour les travailleurs à temps plein, parce qu'elles incluent le temps partiel avec le temps plein. Les données 2003 pour l'ensemble des salariés et pour l'Australie, sont de 1 814 heures (OECD, 2004: 312). C'est en gros comparable aux Etats-Unis (1 792), au Japon (1 801) et à la Nouvelle-Zélande (1 813), mais dépasse le Royaume-Uni (1 673), et de très loin les autres pays de l'UE-15 comme la France (1 453), le Danemark (1 475) et les Pays-Bas (1 354).

Dans la discussion sur les longues durées de travail, l'Australie est regroupée avec les Etats-Unis, le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande et le Canada. Le régime actuel de temps de travail australien est très proche de celui du Royaume-Uni (Rubery, Smith et Fagan, 1998). Les deux pays témoignent d'un modèle semblable caractérisé par de longues durées de travail pour le temps plein (les hommes et une petite minorité de femmes), accompagnées d'une quantité importante de temps partiel (largement pour les femmes avec des enfants à charge). Néanmoins, il y a plusieurs différences. En particulier, le sens et le taux d'évolution paraissent au Royaume-Uni différents de ce qu'ils sont en Australie. On considère généralement le Royaume-Uni comme un pays à durées de travail à temps plein relativement longues, mais dans la plus récente période, cela paraît décliner, en partie sous l'incitation des changements réglementaires associés à l'appartenance à l'Union européenne. L'Australie paraît embarquée dans un voyage pour la direction opposée.

Cependant, il serait erroné de trop souligner la position spécifique de l'Australie. Le mouvement contemporain le plus important des durées de travail va dans le sens d'un accroissement de la proportion de salariés impliqués dans des durées longues (et très longues). Bien que cela soit particulièrement fort en Australie, cela ne concerne pas que ce pays ou, bien sûr, que les pays anglophones.

Les heures supplémentaires

Les longues durées de travail peuvent résulter de ce que les salariés ont plus qu'un seul emploi. Mais de façon très courante, cela arrive quand les travailleurs individuels n'occupent qu'un seul emploi à plein temps et qu'ils effectuent des heures additionnelles sur cet emploi. En suivant la terminologie conventionnelle en Australie, je qualifie d'heures supplémentaires ces heures

additionnelles au delà de la norme de durée de travail d'un emploi à temps plein ¹.

Les heures supplémentaires peuvent prendre différentes formes. En particulier, il est utile de distinguer les heures supplémentaires rémunérées des heures supplémentaires non rémunérées. Il y a heures supplémentaires rémunérées quand les heures additionnelles sont mesurées et directement rémunérées par un revenu additionnel (souvent par un taux de rémunération majoré). Le terme utilisé pour désigner tous les autres cas d'heures additionnelles est heures supplémentaires non rémunérées. Cela ne signifie pas qu'il n'y a jamais de compensation pour les heures additionnelles. Bien que les heures additionnelles ne soient pas directement rémunérées, les salariés peuvent néanmoins bénéficier d'autres avantages compensateurs, comme un salaire de base plus élevé, le droit de prendre du temps libre ou des primes de rendement. On peut considérer que les avantages compensateurs peuvent également inclure des avantages plus diffus, comme la faveur de l'employeur, qui peut s'exprimer par une priorité pour l'avancement, ou plus brutalement, simplement par le maintien dans l'emploi. En bref, les heures supplémentaires rémunérées sont transparentes, mais les heures supplémentaires non rémunérées sont plus opaques, et dans le dernier cas, il est toujours utile d'examiner soigneusement la base de l'échange entre l'employeur et le salarié.

Les données récentes montrent qu'en Australie, 60,6 % des salariés à temps plein (62,2 % des hommes, 57,9 % des femmes) font état d'heures additionnelles sur leur emploi principal dans les quatre semaines précédentes (tableau 1). C'est une proportion élevée. Mais cette donnée n'indique pas si ces heures additionnelles sont importantes et régulières, ou seulement réduites et occasionnelles. Comme dans le cas des données sur les longues durées de travail, la proportion de personnes ayant fait des heures additionnelles inclut des salariés de tous les grands groupes de la classification de professions, mais avec les plus fortes proportions chez les dirigeants et les cadres supérieurs, professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires.

Les données du tableau 1 sont particulièrement intéressantes, parce qu'elles permettent de distinguer entre les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées. Elles montrent clairement qu'en Australie, bien que les heures additionnelles soient parfois rémunérées, elles prennent généralement la forme d'heures non rémunérées. Quelques salariés à plein temps

1. Selon cette définition, les heures supplémentaires sont strictement assimilées aux heures additionnelles, sans considération de l'existence d'une majoration ou d'une compensation. Les heures supplémentaires ne sont pas nécessairement rémunérées. Cf. la notion d'heures supplémentaires utilisée par Freyssinet et Michon (2003).

(27,9 %) déclarent qu'ils ont effectué des heures supplémentaires rémunérées dans les quatre semaines précédentes, mais un groupe beaucoup plus important (37,7 %) déclare avoir fait des heures supplémentaires non rémunérées, ou d'autres heures non rémunérées. Cela varie selon la profession. Pour quelques professions, les heures additionnelles prennent principalement la forme d'heures supplémentaires rémunérées. Mais les heures supplémentaires non rémunérées sont plus fréquentes que les heures supplémentaires rémunérées pour les dirigeants et les cadres supérieurs (ils sont 68,2 % à déclarer effectuer des heures supplémentaires non rémunérées dans les quatre semaines précédentes), les professions intellectuelles et scientifiques (65,6 %), les professions intermédiaires (49,2 %), les personnels de bureau et de service très qualifiés (46,7 %), les personnels de bureau et de service de niveau intermédiaire (34,3 %). Cela confirme que, bien que les heures supplémentaires non rémunérées soient plus fréquentes parmi les dirigeants et les cadres supérieurs, cela n'est en aucun cas le fait de ce seul groupe. Ces données montrent également que les heures supplémentaires non rémunérées sont, pour les personnes à temps plein, plus fréquentes pour les femmes que pour les hommes, peut-être en raison de leurs différences de profession.

Ces données indiquent qu'en Australie, les heures non rémunérées sont la plus importante forme d'heures supplémentaires. La prédominance des heures non rémunérées est encore plus marquée sur le volume des heures additionnelles. Un calcul approximatif pour l'année 2000 suggère que les heures supplémentaires non rémunérées atteignaient environ 6,2 heures hebdomadaires par salarié effectuant habituellement des heures supplémentaires, alors que les heures supplémentaires rémunérées atteignaient 3,1 heures hebdomadaires (Campbell, 2002b: 118).

Les données sur les heures supplémentaires rémunérées ne suggèrent aucune croissance d'ensemble depuis les premières années 1980 (bien qu'il y ait pu avoir une croissance dans certaines activités). Malheureusement, les données sur les heures supplémentaires non rémunérées ne remontent pas aussi loin. Toutefois, de nombreux chercheurs reconnaissent qu'une croissance des heures supplémentaires non rémunérées depuis le début des années 80 est le facteur le plus vraisemblable qui sous-tend la croissance de la proportion de salariés effectuant de très longues durées de travail ainsi que celle de la durée effective moyenne du travail des salariés à temps plein (Dawkins et Simpson, 1994: 42-47 ; Wooden *et alii*, 1994: 5-9 ; Campbell et Brosnan, 1999: 380-381).

Les statistiques officielles donnent une image générale des heures supplémentaires en Australie, incluant en particulier les heures non rémunérées.

Tableau 1 : Nombre et type d'heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps plein ¹, selon la catégorie professionnelle, Australie, avril à juin 2000 (%)									
Hommes									
A	B	C	D	E	F	G	H	I	Tous salariés
Heures supplémentaires ² :									
69,8	69,9	65,2	60,0	65,7	55,7	62,4	57,9	49,1	62,2
Rémunérées									
6,7	10,9	23,0	51,4	21,9*	24,1	56,1	39,6	43,8	33,2
Non rémunérées									
65,1	64,6	49,7	14,2	51,8	37,0	11,0	22,7	8,9	34,2
Total (milliers)									
257,1	542,2	412,4	655,7	27,4	314,1	462,6	128,4	271,7	3071,7
Femmes									
Heures supplémentaires ² :									
81,6	72,1	58,9	54,6	56,3	49,8	48,2	47,4	33,9	57,9
Rémunérées									
4,6*	10,4	15,6	32,5	16,4	21,2	40,7	30,9	28,3	18,6
Non rémunérées									
79,0	66,7	48,2	29,8	45,7	32,6	12,4	19,5	6,9*	43,7
Total (milliers)									
74,3	471,6	232,1	48,0	150,9	495,2	61,2	142,9	90,1	1766,4
Ensemble									
Heures supplémentaires ² :									
72,4	70,9	62,9	59,6	57,7	52,1	60,7	52,3	45,3	60,6
Rémunérées									
6,2	10,7	20,3	50,1	17,2	22,4	54,3	35,1	39,9	27,9
Non rémunérées									
68,2	65,6	49,2	15,3	46,7	34,3	11,2	21,0	8,4	37,7
Total (milliers)									
331,4	1013,7	644,5	703,8	178,3	809,4	523,8	271,3	361,8	4838,1

*Ecart type élevé.

1. Le plein temps est défini ici comme travaillant habituellement 35 heures hebdomadaires ou plus dans l'emploi principal.

2. heures supplémentaires : effectuées dans les 4 dernières semaines sur l'emploi principal. Rémunérées : incluent ceux qui ont répondu oui quand il leur est demandé s'ils ont effectué des heures supplémentaires rémunérées dans les 4 dernières semaines. Non rémunérées : ceux qui ont répondu oui quand il leur est demandé s'ils ont effectué des heures supplémentaires non rémunérées ou toutes autres heures non rémunérées dans les 4 dernières semaines. Les salariés peuvent avoir cumulé des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.

Clé : A. Dirigeants et cadres supérieurs ; B. Professions intellectuelles et scientifiques ; C. Professions intermédiaires ; D. Travailleurs manuels qualifiés et artisans ; E. Personnels de bureau et de service très qualifiés ; F. Personnels de bureau et de services de niveau intermédiaire G. Conducteurs d'installations et de machines ; H. Personnels de bureau et de services et vendeurs de magasin peu qualifiés ; I. Ouvriers et travailleurs manuels non qualifiés.

Source : Données non publiées, ABS, *Employment Arrangements and Superannuation Australia*, April to June 2000, Cat. N° 6361.0.

D'autres témoignages peuvent être obtenus par études monographiques et enquêtes sur des secteurs particuliers. Plusieurs études récentes (Heiler et Pickersgill, 2001 ; Heiler, 2001 et 2002) montrent une croissance rapide des heures supplémentaires rémunérées dans l'extraction de charbon ou de minerais métalliques. Malgré l'existence d'une norme de 35 heures hebdomadaires dans les charbonnages, en 2001 la majorité des salariés y travaillaient plus de 40 heures par semaine, et un bon 40 % y travaillaient 50 heures ou plus. D'autres études attirent l'attention sur la fréquence des heures supplémentaires non rémunérées. Par exemple, dans une étude sur les infirmières de l'Etat de Victoria menée pour la Fédération australienne de la profession d'infirmières (*Australian Nursing Federation*) (Considine et Buchanan, 1999), la majorité des personnes enquêtées (65 %) effectuait des heures supplémentaires, mais moins de 1/5^{ème} affirmait être payé pour cela (un autre 1/5^{ème} affirmait être payé quelquefois). Cela indique l'importance des heures supplémentaires non rémunérées, qui sont décrites comme « la colle qui tient actuellement ensemble le système de santé au Victoria » (Considine et Buchanan, 1999: 6). De la même façon, dans une enquête nationale portant sur les syndiqués de l'Union du Secteur de la finance (*Finance Sector Union*) dans les secteurs des banques et du crédit (assurances exclues) (Sayers, 2000), presque 4/5^{ème} des salariés à plein temps déclarent faire des heures supplémentaires, principalement non rémunérées. Bien que les heures supplémentaires non rémunérées soient très répandues parmi les qualifications élevées, elles le sont également pour les employés de bureau et du commerce.

De telles études sectorielles sont aussi utiles pour décrire les diverses formes d'heures supplémentaires non rémunérées. On a tendance à croire que les heures supplémentaires non rémunérées concernent le temps consacré à travailler plus tard sur le lieu de travail, après la journée normale de travail (ou peut-être le temps qui suit une arrivée en avance sur le lieu de travail). Bien que cela soit évidemment très fréquent, les heures supplémentaires non rémunérées peuvent également prendre la forme du travail pendant les pauses repas, pendant les temps de trajet, à domicile la nuit, à domicile ou sur les lieux de travail pendant les congés ou les week ends, pendant la participation aux sessions de formation obligatoires hors des temps de travail, ou encore sous forme de congés non pris, qu'il s'agisse des congés payés annuels ou des jours de repos. Beaucoup de ces exemples dépendent de la transférabilité des tâches à réaliser et de la bonne volonté des travailleurs pour décider d'utiliser cette transférabilité afin de consacrer plus de temps à leur travail.

Est-ce que les heures supplémentaires, et en particulier les heures non rémunérées, sont plus importantes en Australie que dans les autres pays de l'OCDE ? Il est difficile de trouver des données comparables. Les récentes données Eurostat (van Basterlaer et Vaguer, 2004 ; Vaguer et van Basterlaer,

2004) suggèrent que 18 % des hommes et 13 % des femmes salariés à plein temps de l'UE-15 ont effectué des heures supplémentaires en 2001. Environ la moitié des hommes salariés à temps plein ayant effectué des heures supplémentaires ont effectué des heures non rémunérées. Pour les femmes, c'est le cas de la majorité. Le Royaume-Uni et les Pays-Bas semblent connaître la proportion la plus élevée de main-d'œuvre salariée effectuant des heures non rémunérées, mais c'est également important en Autriche et en France. Pour l'UE prise dans son ensemble, la plupart des heures supplémentaires non rémunérées sont effectuées par les cadres supérieurs de l'administration publique, les dirigeants d'entreprise et les membres de professions intellectuelles et scientifiques.

Ces données indiquent que les heures supplémentaires non rémunérées sont plus répandues en Australie, à la fois dans le sens premier d'un pourcentage plus grand de personnes et dans le sens d'un éventail plus large de professions. Même au Royaume-Uni où les heures non rémunérées ont récemment attiré l'attention comme l'un des éléments d'une culture de longues durées de travail, et ont fait l'objet d'une campagne énergique des syndicats (*Trades Union Congress* TUC), leur importance sur les lieux de travail ne rivalise pas avec celle qu'elles ont en Australie (Harkness, 1999 ; Bell et Hart, 1999: 71 ; Cully *et alii*, 1999: 156-158). Néanmoins, cela serait encore une fois une erreur de surestimer la spécificité de l'Australie. Comme le montrent les données Eurostat, les heures supplémentaires non rémunérées sont présentes dans beaucoup de pays et, à l'instar de l'Australie, apparaissent comme le facteur que l'on peut tenir pour responsable de la croissance de la proportion de salariés effectuant de longues durées de travail dans beaucoup de pays (OECD, 1998: 157-160 ; Fagan, 2003: 13).

Le débat sur les longues durées du travail aux Etats-Unis a tendance à ne s'intéresser qu'aux heures supplémentaires rémunérées (Schor, 1992). Mais au Japon, les heures non rémunérées (heures supplémentaires « de service ») sont fréquemment citées comme un facteur à la base des longues durées de travail (Shimada, 2004). On développe en Europe une analyse prometteuse des heures non rémunérées (Aronsson, 1999 ; Wagner, 2000 ; Boulin et Plasman, 1997 ; Julkunen et Nätti, 1999: 164-168 ; Fagan et Lallement, 2000: 29 et 32-33). Au premier abord, ce débat semble trop restreint, puisqu'il tend à être formulé en termes de différence de régime de temps de travail entre travailleurs qualifiés et cadres dirigeants. Mais il comporte des arguments de valeur concernant les raisons de l'émergence d'heures supplémentaires non rémunérées, et les conditions de sa propagation au delà de ces groupes professionnels.

Pour certains auteurs, les heures supplémentaires non rémunérées effectuées par ces groupes sont fondées sur les exigences techniques de leur travail, par exemple sur une organisation en terme de tâches et supposant de hauts niveaux d'autonomie. De plus, on soutient souvent que le travail des professions libérales et des cadres peut être extrêmement transférable, avec la conséquence que les heures additionnelles peuvent être effectuées sur les lieux de travail ou quelque part ailleurs (au domicile, dans le train) et peuvent être soit associées aux temps de travail normaux soit réalisées dans une autre plage de temps (la nuit, le week-end, pendant les congés). Dans cette conception, le développement structurel de ces professions ou peut-être la diffusion des nouvelles technologies (comme les téléphones mobiles, les bippeurs, les ordinateurs portables qui étendent la transférabilité des tâches à un éventail plus large de travailleurs) (Kalleberg et Epstein, 2001: 1065), favoriseront la diffusion des heures supplémentaires non rémunérées.

Ces aspects techniques ne doivent pas être séparés de leur contexte institutionnel (Rubery et Grimshaw, 2001). Par exemple, la réglementation du temps de travail (les exceptions concernant le personnel d'encadrement) et la présence de nouvelles pratiques de gestion servent d'intermédiaire entre l'autonomie et les heures supplémentaires non rémunérées. Le lien avec les pratiques de gestion peut être compris quand on examine l'apparent paradoxe de beaucoup de travaux d'encadrement, à savoir que les travailleurs qui semblent avoir le degré le plus élevé d'autonomie dans leur travail semblent être ceux qui sont soumis à la plus grande pression pour faire de longues durées de travail. La réponse immédiate paraît résider dans le fait que les travailleurs peuvent bénéficier d'autonomie concernant la façon dont ils exécutent leur travail (et quand ils l'exécutent), mais ont peu d'autonomie sur leurs charges de travail elles-mêmes, qui sont décidées par les dirigeants de plus haut niveau (Perlow, 1998). Les travailleurs restent soumis à des contrôles indirects, reliés à des facteurs comme les délais, le travail en équipe ou les nouvelles technologies. Cette analyse vise au départ les nouvelles (et les anciennes) pratiques de gestion qui ne concernent plus les seuls personnels d'encadrement, mais elle peut être étendue, quand les conditions le permettent, à d'autres groupes de travailleurs. Lehndorff (2002) soutient que ces pratiques sont fondées sur une « gouvernance du travail de type marchand », où les employeurs s'appuient sur des contrôles indirects qui confrontent le salarié à des indicateurs numériques des relations aux marchés, plutôt que sur la base des systèmes traditionnels de commande et de contrôle. Il soutient que dans le champ du travail hautement qualifié, cela prend la forme d'une « autonomie professionnelle », où les salariés ont une large autonomie sur beaucoup d'aspects de leur travail, y compris leur temps de travail, dans un contexte qui impose des charges de travail lourdes. Le résultat est une in-

tensification et de plus longues durées de travail, qui sont « auto organisées ».

La réglementation du temps de travail

Les sections précédentes décrivent les développements récents du modèle australien de longues durées de travail, fondés sur l'importance croissante d'une grande minorité de personnes effectuant de longues durées de travail, dont beaucoup sous forme d'heures supplémentaires non rémunérées. Pourquoi ces développements récents ?

Pour expliquer les modèles de longues durées de travail, il est utile de partir des réglementations du temps de travail (dans le sens de règles et procédures formelles qui viennent de l'extérieur du lieu de travail). L'édifice des réglementations du temps de travail est essentiel, puisqu'il aide à définir les occasions d'émergence des longues durées de travail, sous forme d'heures supplémentaires soit rémunérées, soit non rémunérées.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le temps de travail est réglementé par un mélange de législation et de négociation collective interprofessionnelle ou de branche (Bosch, Dawkins et Michon, 1994 ; Bosch et Lehnendorff, 2001 ; Freyssinet et Michon, 2003). En Australie, la législation ne joue presque aucun rôle. Les éléments habituels des législations européennes du temps de travail, y compris en particulier la fixation d'une durée maximale du travail et des périodes de repos, sont absents du Code du travail. On peut y trouver quelques textes sur les droits aux congés payés (jours de fêtes, congés annuels, congés pour ancienneté). Mais cette législation est loin d'être complète, c'est à dire qu'elle est habituellement conçue pour autoriser des exemptions, pour les salariés occasionnels. Mieux, elle ne concerne que quelques formes de congés et omet d'autres formes comme les congés parentaux.

Le temps de travail en Australie est principalement réglementé par le système des *awards*¹, aujourd'hui de plus en plus complété par des accords collectifs. Le système des *awards* peut être caractérisé comme un système de né-

1. Un « *award* » est un acte juridique qui décide des taux de salaire minimum et des conditions d'emploi des salariés d'un secteur, d'une profession ou d'une entreprise particulière. De tels actes sont dressés par des tribunaux spéciaux permanents institués par les législations fédérales et étatiques. Ils possèdent de larges pouvoirs de conciliation et d'arbitrage pour résoudre les conflits du travail. Ces « *awards* » ont force légale et ont constitué le principal mode de réglementation en Australie dans les 100 dernières années. Le déroulement habituel des conflits du travail commence par la négociation collective entre les syndicats et les associations d'employeurs concernant des questions particulières dans le domaine des salaires ou des conditions d'emploi ou de travail. A une certaine étape, le résultat du conflit est porté devant le tribunal fédéral ou d'Etat, qui utilise alors ses pouvoirs pour résoudre le conflit. Il élabore une nouvelle décision qui soit amende les anciens *awards*, soit en crée un nouveau, décidant de nouvelles conditions de salaire, d'emploi et de travail. En ce sens, le système des *awards* peut être vu comme un mécanisme puissant venant compléter la négociation collective et étendre ses résultats très au-delà de l'espace où les syndicats sont forts.

gociation collective multi employeurs (Clegg, 1976), qui assure aux salariés des normes minimales de travail. Mais le système comporte des particularités qui résultent de ce que les *awards* sont accordés par des tribunaux de statut quasi judiciaire, dont les pouvoirs de conciliation et d'arbitrage sont obligatoires (Creighton et Stewart, 2005). Les *awards*, qui peuvent être basés sur la profession, le secteur, l'entreprise ou la région, se comptent par centaines et contiennent des douzaines de clauses. Le système était raisonnablement complet. Selon les estimations, au dernier décompte réalisé en 1990, il couvrait 80 % de l'ensemble des salariés. Mais il contenait plusieurs lacunes, qui se sont élargies dans les années récentes. A côté de ce qui résulte des insuffisances de couverture, l'absence d'obligations crée d'autres lacunes, en particulier pour les petites entreprises. Bien plus, même au sein du secteur effectivement réglementé, il est courant de trouver des règles qui autorisent des exemptions aux normes de base, pour certaines catégories de salariés. L'exemption la plus courante concerne les salariés occasionnels, qui peuvent être dépourvus de tous les droits et avantages dont bénéficient les salariés permanents dans le système des *awards* (Campbell et Brosnan, 1999 ; Campbell et Burgess, 2001).

Comment les *awards* et les accords réglementent-ils le temps de travail ? Freyssinet et Michon (2003) identifient 5 dimensions clé de la réglementation des temps de travail :

Définition d'un seuil au delà duquel commencent les heures supplémentaires. C'est en fait la définition d'une durée standard (ou normale, ou contractuelle, ou habituelle). On ne trouve pas ce type de définition dans la législation australienne, mais elle est fréquente dans les *awards*. La plupart d'entre eux propose une définition de la norme à 38 heures hebdomadaires. Certains proposent une norme inférieure, d'autres atteignent 40 heures. Toutefois, quelques uns au moins, comme ceux des enseignants et des universitaires, négligent de spécifier une norme claire de durée hebdomadaire. Cela peut être également vrai des *awards* et des accords relatifs à d'autres groupes professionnels, perçus comme travaillant à la performance plutôt que au temps.

La rémunération majorée et/ou la récupération compensatoire sont relativement courantes dans les *awards* (et dans les accords collectifs). Le taux de majoration de la rémunération varie mais le plus courant est un taux de rémunération généreux de 150 % pour les trois premières heures et 200 % au delà. Mais ces dispositions n'existent pas dans tous les *awards* et les accords. Bien plus, même là où elles existent, beaucoup de travailleurs de haut niveau, considérés comme travaillant aux conditions des cadres dirigeants (*staff conditions*), sont fréquemment exclus de l'obligation formelle de rémunéra-

tion des heures supplémentaires. Le mécanisme habituel pour mettre en œuvre cela est de décider d'exemptions et d'exclusions pour tous les travailleurs qui sont au dessus d'un certain seuil soit dans les échelles de salaire, soit dans les échelles de classifications. Les dispositifs de récupération compensatoire restent relativement rares (bien que des arrangements informels reposant sur le bon vouloir des employeurs puissent être courants).

Les règles concernant les conditions d'usage des heures supplémentaires (procédures, motifs) sont difficiles à trouver. La plupart des *awards* et des accords collectifs qui spécifient une norme de durée de travail pour le travail à plein temps décident également que les employeurs peuvent exiger des salariés de travailler un nombre raisonnable d'heures supplémentaires. Cela a pour effet de rendre les heures supplémentaires plus ou moins obligatoires, selon les besoins des employeurs. En plus les conditions de notification sont relativement rares dans les *awards* et les accords.

Il n'y a pas en Australie de limite maximale spécifique pour les heures supplémentaires, à la fois dans la législation et dans la plupart des *awards* et des accords collectifs. La notion d'heures supplémentaires raisonnables, que l'on vient de mentionner pourrait être interprétée comme une version faible d'un maximum. Mais un problème évident est le vague du terme raisonnable. Sa spécification dépend de la solution des cas individuels que décident les tribunaux industriels, et c'est un processus hasardeux. En pratique, quand les conflits ont été portés devant les tribunaux, la notion d'heures supplémentaires raisonnables a été interprétée comme signifiant des durées de travail difficiles et des montants considérables d'heures supplémentaires.

Les limitations maximales du temps de travail, journalier ou hebdomadaire, sont également absentes en Australie, à la fois de la législation, des *awards* et des accords. Les dispositions concernant les périodes de repos entre deux journées de travail sont fréquentes dans les *awards* et peuvent avoir un effet indirect de limitation des journées. Mais elles sont souvent conçues de façon très étroite et accompagnées de nombreuses possibilités de détournement.

La réglementation du temps de travail est peu contraignante. Les imperfections de la réglementation sont en partie le résultat de lacunes tenant aux manques de couverture, au non respect des règles et aux exemptions, et en partie à la minceur du contenu des règles concernant le temps de travail. Comme on peut le voir, le contenu des règles n'inclut aucun contrôle effectif des longues durées de travail. Les maxima qui jouent un rôle décisif dans les autres systèmes de réglementation manquent ici. Les dispositions concernant les heures supplémentaires raisonnables, la rémunération des heures supplémentaires à taux majorés, et les « obligations de soin » de la lé-

gislation concernant la santé du travail sont trop vagues et trop indirects pour constituer des substituts effectifs (Heiler, 2001).

Les échecs de la régulation formelle n'ont pas été contrebalancés par les succès de la régulation informelle. Sauf pour un petit nombre d'exceptions comme les dockers, les industries minières et la métallurgie, les syndicats australiens sont peu organisés sur les lieux de travail et ont rarement été capables de combler les lacunes du système de règles formelles. La décentralisation désorganisée qui commence dans les premières années 90 a fait glisser le lieu de la négociation loin des tribunaux industriels, sur les lieux de travail. En l'absence d'une représentation efficace des salariés sur leurs lieux de travail, cela a eu l'effet prévisible de renforcer le pouvoir des employeurs individuels à décider des conditions de temps de travail selon ce qu'il ou elle considère comme convenable. Comme les lacunes du système se sont largement accrues, le pouvoir et l'influence syndicale ont par la suite décliné (Campbell et Brosnan, 1999).

En bref, la réglementation du temps de travail en Australie offre beaucoup de possibilités pour l'apparition de longues et souvent très longues durées de travail. On peut rendre compte de ces possibilités en termes de voies de passage des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées. La voie par où passent les heures supplémentaires rémunérées est directe. Il est facile de voir comment une absence de limites maximales permet aux heures supplémentaires rémunérées de se transformer en très longues durées de travail quand c'est dans les intérêts de l'employeur.

La question des heures supplémentaires non rémunérées est plus confuse et plus difficile à comprendre. Un article antérieur (Campbell, 2002c) distingue trois principales voies de passage. En Australie, les heures supplémentaires non rémunérées apparaissent :

- quand on ignore les dispositions concernant les heures supplémentaires rémunérées ;
- quand certains employés ne sont pas couverts par ces dispositions ;
- quand il n'y a aucun standard effectif (par exemple parce que les travailleurs échappent aux règles, parce que les règles ne spécifient pas de standard, ou parce que des systèmes de flexibilité des temps de travail ont été mal conçus et ont fait disparaître une norme).

Ces voies de passage pour les heures supplémentaires non rémunérées peuvent couvrir un éventail étonnamment ouvert de travailleurs. Parmi les travailleurs qui se sont plaints d'être emportés dans la première voie, on compte les infirmières, la police, la fonction publique, les techniciens et les employés de banque. Dans la seconde voie : les dirigeants, les ingénieurs et techniciens mais également beaucoup d'employés de bureau et de person-

nels administratifs, et même dans le cas de certains nouveaux accords d'entreprise, tous les niveaux professionnels à l'intérieur de l'entreprise. Les travailleurs concernés par la 3^{ème} voie regroupent les enseignants, les universitaires, les agents immobiliers et les dirigeants de haut niveau, mais également les ouvriers de production, les conducteurs de poids lourds, et tous les groupes professionnels susceptibles d'être employés comme faux indépendants.

Les heures supplémentaires non rémunérées sont un facteur d'instabilité, qui tend à miner les éléments restant des réglementations formelles du temps de travail. Elles menacent la définition de la norme de durée du travail à temps plein. Par exemple, là où les salariés sont exemptés des dispositions normales concernant les heures supplémentaires rémunérées, la norme que les *awards* ou les accords collectifs prescrivent pour eux devient de plus en plus formelle et tend à être remplacée par de nouvelles normes, plus informelles, concernant la durée du travail que l'on demande aux salariés.

Les niveaux élevés d'heures supplémentaires non rémunérées ont tendance à saper le fondement des heures supplémentaires rémunérées, puisqu'elles offrent aux employeurs le puissant attrait d'une réduction de coût par substitution des premières aux secondes. Les dispositions formelles concernant les heures supplémentaires rémunérées ont été largement érodées au cours des années récentes, en particulier par l'utilisation de nouveaux types d'accords (accords sans les syndicats, accords individuels)¹ que l'on a encouragés comme substitut des *awards* (Crieghton et Stewart, 2005). Dans quelques cas, ces accords peuvent réduire les rémunérations pour les heures supplémentaires en allongeant jusqu'à 40 heures (ou plus) la semaine de travail à temps plein. Mais en général, les employeurs ont favorisé d'autres approches que l'on peut voir comme des moyens de convertir des heures supplémentaires rémunérées en heures non rémunérées. Ainsi les accords ont été utilisés par les employeurs pour étendre le groupe défini comme cadres dirigeants, et en effet, certains accords dans les mines ou le tourisme

1. En réponse aux demandes des employeurs d'une réglementation du travail moins entravante, dans les années récentes, les gouvernements ont cherché à restreindre l'éventail des questions qui peuvent être abordées par les *awards*. En même temps, ils ont cherché à introduire de nouveaux modes de réglementation (les « accords »), distincts des *awards* multi employeurs, mais possédant le même niveau de force légale. Par ce moyen, ils ont cherché à donner aux employeurs individuels plus de flexibilité dans la fixation des salaires et des conditions de travail et d'emploi dans leurs entreprises. Le processus de changement législatif n'est pas achevé. Mais aujourd'hui, trois sortes d'accords alternatifs sont reconnus et soutenus par le code du travail au niveau fédéral. Il y a les accords collectifs d'entreprise, négociés avec un syndicat, les accords collectifs d'entreprise, négociés sans syndicat, et les accords négociés avec des individus salariés. Chacun de ces accords peut être utilisé comme une alternative complète ou seulement comme un supplément aux *awards* existants. A côté des travailleurs soumis aux *awards* et aux accords, il y a une minorité croissante de salariés qui n'est couverte par aucun de ces outils législatifs et dont les salaires et les conditions de travail et d'emploi sont essentiellement dépendants de tout ce qui peut être déduit des principes du droit commun.

ont transféré la totalité du personnel sous des conditions de cadre dirigeant, principalement dans l'espoir d'obtenir les heures additionnelles nécessaires (ACIRRT, 1999: 7). De la même façon, les accords sur la flexibilité ou l'annualisation du temps de travail ont montré qu'ils étaient populaires dans des secteurs comme les services financiers, le commerce de gros ou de détail, les industries du loisir. Ils réduisent les contrôles sur l'ampleur des fluctuations et sur la durée totale de travail. La réduction des majorations pour heures supplémentaires et/ou la conversion de la rémunération en congés compensatoires a également été une pratique courante. Bien que les congés compensatoires puissent être avantageux pour les travailleurs, ces nouvelles dispositions sont souvent informelles, et en pratique, les travailleurs peuvent recevoir peu de congés compensatoires, soit parce qu'ils ne bénéficient que de droits réduits, soit parce qu'une charge de travail élevée fait obstacle au bénéfice de ces droits. Dans les années récentes, les dispositions plus formalisées en faveur des congés compensatoires semblent avoir fait marche arrière. Ainsi, le système formel des horaires flexibles, introduit dans le secteur public dans les décennies précédentes, s'est étiolé dans le sillage des privatisations et des nouvelles méthodes de management du secteur public (ACIRTT, 1997 ; Heiler, 1998 ; Campbell et Brosnan, 1999: 378-380).

Ce bilan des réglementations du temps de travail aide à définir les différences entre l'Australie et les autres pays. Tous les pays ont des lacunes qui affaiblissent leurs systèmes de réglementation. Dans les pays européens, les règles des heures supplémentaires sont minées par des pratiques illégales autant que par un large usage de règles spécifiques ou d'exceptions dans certains secteurs, certains types d'entreprise ou de catégories professionnelles, l'encadrement par exemple (Freyssinet et Michon, 2003). Mais le nombre et la taille de ces lacunes paraissent particulièrement grands en Australie. En conséquence, les règles du temps de travail semblent particulièrement peu contraignantes. De toute évidence, elles paraissent moins contraignantes que dans n'importe quel pays membre de l'UE, le Royaume-Uni inclus, compte tenu de l'existence dans tous les pays membres de législations conformes à la directive de 1993 sur le temps de travail. La différence ne tient pas tellement aux possibilités de longues durées de travail en soi, puisque tous les pays autorisent les heures supplémentaires et donc peuvent être considérés comme autorisant les longues durées de travail. La vraie différence semble tenir aux occasions laissées pour les heures supplémentaires non rémunérées et les très longues durées de travail.

Salariés et employeurs

Les faiblesses de la réglementation du temps de travail créent les opportunités de longues durées de travail et en particulier de très longues durées de travail. Mais opportunités, cela ne veut pas dire effets. Les effets réels dépendent de la façon dont les salariés et les employeurs choisissent de répondre aux possibilités qu'offrent les faiblesses de la réglementation.

On peut partir des salariés pris individuellement. On affirme souvent que les salariés sont volontaires pour les longues durées de travail et les heures supplémentaires non rémunérées, par exemple à cause d'une obligation envers le poste de travail, d'une recherche de récompenses affichées ou cachées, ou en tant qu'expression d'un lieu de travail spécifique, d'une culture nationale ou religieuse. En bref, il s'agit d'une préférence individuelle. Il est vrai que la plupart des décisions d'emploi mettent en jeu au moins un élément de choix. Mais la plupart des données empiriques paraissent difficilement compatibles avec un point de vue qui souligne la liberté du choix. Elles montrent nettement le contraire, beaucoup de salariés qui effectuent de longues durées de travail exprimant une préférence pour des durées plus réduites (Wooden, 2003b: 7-9 ; Watson *et alii*, 2003: 88-90 ; cf. Thornthwaite, 2004). Plus directement, on peut citer une enquête récente, dans laquelle on demande aux salariés leurs principales raisons pour effectuer des heures additionnelles non rémunérées. L'écrasante majorité (73,5 %) des salariés à temps plein qui effectuent de telles heures se réfère au fait que « il y a trop de travail » ou qu'ils ont besoin de ces heures pour « arriver à ce que le travail

Tableau 2. Principales raisons des heures supplémentaires non rémunérées, salariés à temps plein, Australie, avril à juin 2000 (%)			
	Hommes	Femmes	Ensemble
Trop de travail / arriver à finir le travail	72,6	74,8	73,5
Attente de l'employeur	10,9	9,4	10,3
Pas assez de personnel, pénurie de personnel	3,5	5,9	4,5
Préparation du travail en début de session, fin de session	2,3	1,6	2,0
Autres raisons	10,7	8,3	9,7
Ensemble des personnes ayant effectué des heures supplémentaires non rémunérées (milliers)	1050,9	771,7	1822,6

Source : Données non publiées, ABS, *Employment Arrangements and Superannuation Australia*, April to June 2000, Cat. N° 6361.0.

soit fait » (tableau 2). Un 10 % additionnel fait état de ce que « l'employeur attend cela ».

En contraste avec la présomption d'un libre choix, ces réponses témoignent de la présence chez beaucoup de salariés d'un profond sentiment d'insuffisance de contrôle sur les durées de travail. Elles indiquent des sentiments d'obligation et même de contrainte, qui permettent que les heures supplémentaires non rémunérées apparaissent comme plus ou moins obligatoires, exactement comme les heures rémunérées¹. De la même façon une enquête récente portant sur les salariés à temps plein (Denniss, 2004) trouve que beaucoup de salariés à temps plein n'utilisent pas tous leurs droits aux congés annuels. Beaucoup disent qu'ils les épargnent pour les utiliser plus tard, mais un nombre équivalent se plaint d'empêchements liés au travail, y compris le fait d'avoir trop de travail et de ne pas pouvoir prendre des jours de repos à sa convenance.

Les études de cas existantes montrent très clairement le sentiment des salariés engagés dans des heures supplémentaires non rémunérées, concernant des groupes allant des personnels de ménage en sous traitance aux universitaires (pour un rapide survol, cf. Campbell, 2002c: 37-39 ; cf. également Pocock, 2003: 131-158 ; Smith, Newell et Alcorso, 1997 ; Skinner, 2002 ; Wright *et alii*, 2003 ; Peetz *et alii*, 2003). Ces études témoignent de la complexité des motivations des salariés, engagement dans l'emploi, engagement auprès de collègues, désir de promotion, pression des surveillants, volonté d'assurer sa charge de travail, engagement envers les clients et les consommateurs. Ces études sont également utiles pour mettre le doigt sur les différences essentielles quant à l'intensité de la contrainte subie par les travailleurs. Dans certains cas, les heures supplémentaires non rémunérées peuvent être tout à fait volontaires quand le salarié est engagé dans un projet particulièrement stimulant, comme un travail de recherche ou le démarrage d'une nouvelle entreprise du secteur des médias. A l'autre bout du spectre, les heures supplémentaires non rémunérées peuvent être directement demandées par les employeurs, par exemple lorsqu'ils programment une réunion hors des heures habituelles ou qu'ils insistent pour que les salariés exécutent certaines tâches sur leur temps personnel, comme faire la mise en place avant le début d'un poste ou le nettoyage après la fin du poste. Cepen-

1. Concernant les salariés à temps plein effectuant des heures supplémentaires rémunérées, on obtient un résultat étonnamment semblable. Quand on leur en demande les principales raisons, seulement 11,8 % font état de ce qu'ils « veulent plus de revenus ». Comme dans le cas de ceux qui font des heures supplémentaires non rémunérées, la majorité déclare : « trop de travail / arriver à ce que le travail soit fait » (données non publiées, cf. ABS 2000). Cela donne un curieux contraste avec les réponses à une question similaire dans l'enquête britannique sur les relations d'emploi sur les lieux de travail (WERS, Work Place Employment Relations Survey), qui renvoient par dessus tout au besoin de plus d'argent (Kodz *et alii*, 2003: 71).

dant, la plupart des cas d'heures supplémentaires non rémunérées relèvent d'une zone grise entre ces pôles. Selon ces études, les travailleurs ont l'impression qu'il y a eu au moins un élément de choix, mais ils se sentent également extrêmement contraints dans la façon dont ils exercent leur choix. Comme l'exprimait une infirmière, les heures supplémentaires non rémunérées étaient « volontaires mais attendues » (Considine et Buchanan, 1999). La contrainte était plus forte pour les groupes les moins qualifiés comme les personnels de ménage en sous traitance et les employés administratifs des cabinets juridiques ou des cabinets de comptable, tandis que certains travailleurs hautement qualifiés comme les hauts fonctionnaires ont plus l'impression d'un choix. Certains de ces derniers sont syndicalisés mais il paraît clair que les syndicats cherchent encore les réponses aux longues durées de travail et aux heures supplémentaires non rémunérées (Campbell, 1997, 2002b).

Qu'est ce qu'il y a derrière ce sentiment répandu de contrainte ? Les enquêtes statistiques et les études de cas signalent une série de facteurs. Au premier rang, le facteur principal semble tenir aux pressions qui dérivent des pratiques et des politiques de management. Ce peuvent être des pressions directes pour obtenir des heures supplémentaires et décourager les travailleurs d'en réclamer le paiement. Mais les effets et les contrôles indirects qui ont été soulignés dans de récentes études européennes (Lehndorff, 2002 ; cf. Peetz *et alii*, 2003) sont plus courants. Par exemple, on peut fixer des charges de travail si élevées (ou qui supposent des délais tellement serrés) que cela amène inévitablement de longues durées de travail. Autre exemple, quand la direction met en place des systèmes de rémunération et de promotion qui encouragent les longues durées de travail, qu'elle voit comme un indicateur de l'engagement et de la performance.

Autant que les stratégies délibérées de la direction, des stratégies poursuivant d'autres objectifs peuvent avoir un effet sur l'importance des longues durées de travail et des heures supplémentaires non rémunérées. En Australie, dans les secteurs publics et privés, il est courant que l'on procède à des réductions d'emploi alors que la demande reste stable (ou même s'accroît (Dawkins *et alii*, 1999)). Spécialement au sein du secteur public, dans l'éducation, les services sociaux et médicaux, cela peut conduire à de plus longues durées de travail pour les professionnels qualifiés qui se dévouent pour maintenir les niveaux de service. Un autre effet se produit quand les heures supplémentaires non rémunérées deviennent répandues sur les lieux de travail, les professions ou les secteurs, quelle qu'en soit la raison. Les heures supplémentaires non rémunérées peuvent alors devenir un élément de la culture du lieu de travail. Cela peut apparaître comme une condition ou un aspect de l'emploi, comme une partie d'un contrat implicite d'emploi que les salariés acceptent s'ils veulent l'emploi.

En bref, les choix décisifs qui répondent aux possibilités ouvertes par les vides de la réglementation du temps de travail sont des choix qui sont le fait des employeurs. Pour les travailleurs engagés dans des heures supplémentaires non rémunérées la question est moins de faire avec leurs propres choix. Elle est plus de consentir aux choix des employeurs (Pocock, 2003: 157).

Les choix des employeurs sont eux-mêmes le résultat d'autres forces. Les facteurs habituels de contexte incluent l'intensification de la compétition globale et les nouvelles technologies, qui encouragent les employeurs à rechercher des organisations du temps de travail plus flexibles, afin de réduire les coûts, et qui facilitent l'adaptation aux changements de la demande (Bosch, 1995). La question est cruciale. Il n'y a pas la place dans cet article pour développer une vraie économie politique des nouvelles pratiques de management, mais il est utile de conclure la section sur une question générale qui renvoie à la façon dont les intérêts et les pratiques des employeurs en Australie ont interagi avec le système de règles.

Quels sont pour les employeurs les avantages des longues durées de travail et des heures supplémentaires non rémunérées ? Les heures supplémentaires rémunérées sont une méthode traditionnelle pour flexibiliser la quantité de travail (Freyssinet et Michon, 2003). Même avec le paiement des majorations, cela peut être avantageux quand les coûts fixes de l'embauche sont élevés. Cela peut également l'être dans une situation de pénurie de qualification, ou quand d'autres modes de flexibilité ne paraissent pas accessibles. Plus généralement, cela peut être un moyen de maintenir la discipline du travail. Les heures supplémentaires non rémunérées partagent la plupart de ces avantages, avec l'avantage supplémentaire du point de vue des employeurs qu'elles contribuent fortement à réduire les coûts du travail.

Dans les années 1960 et 1970, avec le plein emploi et la présence de syndicats forts, la faible réglementation des temps de travail en Australie permettait l'usage systématique d'heures supplémentaires dans plusieurs secteurs industriels, mais les heures supplémentaires non rémunérées étaient beaucoup moins présentes. Le changement décisif est intervenu à partir du milieu des années 1970, avec la globalisation de la compétition et la détérioration des conditions sur le marché du travail. En Australie comme dans beaucoup de pays, dans les décennies suivantes, on y a répondu par la flexibilité offensive. Beaucoup d'employeurs australiens, encouragés par les associations patronales et les groupes politiques, ont réclamé des organisations de temps de travail plus flexibles (Campbell, 1997). Ils ont poursuivi cet objectif à la fois par des initiatives directes sur les lieux de travail et plus indirectement en faisant pression sur les gouvernements pour le retrait des réglementations protectrices et pour imposer de nouvelles règles qui

donneraient plus d'autonomie aux employeurs (« déréglementation du marché du travail »). Bosch (1995: 18-22 ; Bosch et Lehdorff, 2001: 194) distingue sous le chapeau général des organisations flexibles du temps de travail trois catégories principales d'intérêt patronal : premièrement, l'allongement du temps d'exploitation, générant une meilleure utilisation des équipements ; deuxièmement, l'ajustement des temps d'exploitation et des temps de travail aux fluctuations de la demande (en distinguant d'un côté les fluctuations prévisibles, de l'autre les fluctuations imprévisibles) ; et troisièmement, le remplacement de modalités coûteuses d'organisation du temps de travail par des organisations moins onéreuses. On peut retrouver ces trois catégories en Australie, mais c'est la recherche d'une transformation des structures de coût qui semble le plus frappant. Sur les lieux de travail, cela nécessite des efforts de l'employeur pour encourager plus d'heures supplémentaires non rémunérées lorsque la réglementation l'autorise, pour réduire les coûts des heures supplémentaires rémunérées (y compris en les convertissant en heures supplémentaires non rémunérées), pour multiplier les autres possibilités de flexibilité (en particulier le travail occasionnel), et pour écarter l'influence du syndicat. Sur de nombreux lieux de travail, c'est relativement facile, en raison des déficiences du système existant de régulation des temps de travail. Dans quelques cas, en général dans les grands établissements industriels, avec des *awards* plus solides et une présence syndicale plus forte, les efforts ont été moins couronnés de succès et plus dépendants d'initiatives ultérieures au niveau gouvernemental.

Dans cette approche explicative, la croissance des longues durées de travail et des heures supplémentaires non rémunérées n'est pas attribuée seulement à la dérégulation du marché du travail des années 1990 et postérieures (Wooden, 2003a). Les initiatives des employeurs constituent le principal agent de changement, et la transition remonte aux dernières années 1970 et aux premières années 1980. Cela ne veut pas dire que la réglementation des temps de travail n'est pas importante. Elle joue au contraire un rôle central. Quand la pression sur les employeurs s'accroît, leur réponse a été façonnée, en Australie, par la conscience de nombreuses brèches dans le système de réglementation des temps de travail. Bien que ces brèches aient été de peu de conséquence dans les conditions plus agréables qui prévalaient dans les décennies précédentes, elles ont été le cheval de Troie des employeurs dans les nouvelles circonstances de la fin des années 1970 et du début des années 1980 (Heiler, 2001). La déréglementation du marché du travail des années 1990 a joué un rôle, en élargissant les brèches existantes dans le système de réglementation et en donnant l'égalité entre employeurs pour exploiter ces brèches.

Conclusion

En Australie, la proportion de salariés à temps plein travaillant de longues et souvent de très longues durées de travail est importante, et elle s'est accrue dans les deux décennies passées. Cela paraît lié à l'émergence des heures supplémentaires non rémunérées comme une caractéristique de la physiologie des temps de travail en Australie. Après avoir décrit ces développements, cet article cherche à les expliquer. Il esquisse une explication qui met en avant l'impact des pressions patronales dans le contexte d'une faible réglementation des temps de travail (*cf.* également Peetz *et alii*, 2003).

L'Australie peut apparaître comme un cas extrême. Mais elle propose des enseignements importants pour les autres pays de l'OCDE qui font face à des pressions similaires.

Références bibliographiques :

- ABS (Australian Bureau of Statistics) (2000), *Employment Arrangements and Superannuation Australia*, April to June, Cat. N°6361.0.
- ABS (Australian Bureau of Statistics) (2002), *Career Experience Australia*, November, Cat. N°6254.0.
- ABS (Australian Bureau of Statistics) (2003), *Technical Report : Measures of Weekly Hours Worked*, Feature article, Cat. N°6105.0, July Quarter.
- ACIRRT (Australian Centre for Industrial Relations Research and Teaching) (1997), *Agreements Database and Monitor (ADAM) Report 13*, Sydney, ACIRRT.
- ACIRRT (Australian Centre for Industrial Relations Research and Training) (1999), *Australia at Work : Just Managing ?*, Sydney, Prentice Hall.
- AIRC (Australian Industrial Relations Commission) (2002), Decision – Working Hours Case, PR 072002, Guidice J, Ross VP, McIntyre VP, Gay C and Foggo C, 23 July.
- Anxo D. (2004), « Working Time Patterns Among Industrialized Countries : a Household Perspective », in J. Messenger ed., *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries : Finding the Balance*, London, Routledge, 60-107.
- Aronsson G. (1999), « Paid by Time but Judged by Results : An Empirical Study of Unpaid Overtime », *International Journal of Employment Studies*, Vol. 7, No. 1, 1-15.
- Bell D. et Hart R. (1999), « Unpaid Work », *Economica*, Vol. 66, 271-290.
- BIE (Bureau of Industry Economics) (1984), *Reducing Standard Hours of Work : Analysis of Australia's Recent Experience*, Research report 15, Canberra, AGPS.
- Bittman M. et Rice J. (2002), « The Spectre of Overwork : An Analysis of Trends between 1974 and 1997 Using Australian Time-Use Diaries », *Labour and Industry* 12 (3), 5-25.
- Bosch G. (1995), « Synthesis Report », in OECD, *Flexible Working Time : Collective Bargaining and Government Intervention*, Paris, OECD, 17-41.
- Bosch G. et Lehdorff S. (2001), « Working Time », in G. Széll ed., *European Labour Relations, volume 1 : Common features*, London, Gower, 189-220.
- Bosch G., Dawkins P. et Michon F. (1994), « Working Time in 14 Industrialised Countries : An Overview », in G. Bosch, P. Dawkins et F. Michon eds., *Times Are Changing : Working Time in 14 Industrialised Countries*, Geneva, International Institute for Labour Studies, 1-45.
- Boulin J.-Y. et Plasman R. (1997), *Professional and Managerial Staff : Working Time and Workload*, Brussels, Eurocadres.

- Buchanan J. et Bearfield S. (1997), *Reforming Working Time : Alternatives to Unemployment, Casualisation and Excessive Hours*, Melbourne, Brotherhood of St. Laurence.
- Buchanan J., van Wanrooy B., Considine G. et Bretherton T. (2001), *Working Time Arrangements in Australia : A Statistical Overview for the Victorian Government*, Sydney, ACIRRT.
- Campbell I. (1997), « Working-Time : Comparing Australia and Germany », in P. James, W. Veit et S. Wright eds., *Work of the Future : Global Perspectives*, Sydney, Allen and Unwin, 198-222.
- Campbell I. (2002a), « Extended Working Hours in Australia », *Labour and Industry* 13 (1), 91-110.
- Campbell I. (2002b), « Snatching at the Wind ? Unpaid Overtime and Trade Unions in Australia », *International Journal of Employment Studies* 10 (2), 109-156.
- Campbell I. (2002c), « Puzzles of Unpaid Overtime », in Isik Zeytinoglu ed., *Flexible Work Arrangements : Conceptualizations and International Experiences*, The Hague, Kluwer Law International, 25-43.
- Campbell I. et Brosnan P. (1999), « Labour Market Deregulation in Australia : the Slow Combustion Approach to Workplace Change », *International Review of Applied Economics* 13, 3, 353-394.
- Campbell I. et Burgess J. (2001), « Casual Employment in Australia and Temporary Work in Europe : Developing a Cross-National Comparison », *Work, Employment & Society* 15 (1), 171-184.
- Castles F. (1985), *The Working Class and Welfare*, Wellington, Allen and Unwin.
- Clegg H. (1976), *Trade Unionism under Collective Bargaining*, Oxford, Basil Blackwell.
- Considine G. et Buchanan J. (1999), *The Hidden Costs of Understaffing : An Analysis of Contemporary Nurses' Working Conditions in Victoria*, ACCIRT, Sydney.
- Creighton B. et Stewart A. (2005), *Labour Law*, fourth edition, Sydney, The Federation Press.
- Cully M., Woodland S., O'Reilly A. et Dix G. (1999), *Britain at Work : As Depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*, London, Routledge.
- Dawkins P. et Baker M. (1994), « Australia », in G. Bosch, P. Dawkins et F. Michon eds., *Times Are Changing : Working Time in 14 Industrialised Countries*, Geneva, ILO, 47-66.
- Dawkins P. et Simpson M. (1994), « Work, Leisure and the Competitiveness of Australian Industry », *International Journal of Manpower* 15 (9/10), 38-76.
- Dawkins P., Littler C., Valenzuela M. et Jensen B. (1999), *The Contours of Restructuring and Downsizing in Australia*, Melbourne, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne.

- Denniss R. (2004), « Paid Annual Leave in Australia : An Analysis of Actual and Desired Entitlements », *Labour and Industry* 15 (1), 1-16.
- Fagan C. (1999), « Developing the Concept of Lifetime Working Hours : the Potential Role of Part-Time Work », in J.-Y. Boulin et J. Hoffmann eds., *New Paths in Working Time Policy*, Brussels, European Trade Union Institute, 51-74.
- Fagan C. (2003), *Working-Time Preferences and Work-Life Balance in the EU : Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fagan C. et Lallement M. (2000), « Working Time, Social Integration and Transitional Labour Markets », in J. O'Reilly, I. Cebrian et M. Lallement (eds), *Working-Time Changes : Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, 61-90.
- Freyssinet J. et Michon F. (2003), « Overtime in Europe », *EIROnline*, July, <http://www.eiro.eurofound.ie/print/2003/02/study/TN0302101S.html>, accessed 15 July, 2003.
- Harkness S. (1999), « Working 9 to 5 ? », in P. Gregg et J. Wadsworth eds., *The State of Working Britain*, Manchester, Manchester University Press, 90-108.
- Heiler K. (1998), « What Has Happened to Standard Hours of Work in Australia ? Or Do We Need to Bring Back the Bundy Clock ? », in B. Cass et R. Crouch eds., *Divided Work/ Divided Society : Employment, Unemployment and Income Distribution in 1990s Australia*, Sydney, RIHSS, 75-99.
- Heiler K. (2001), *How Effectively Do We Regulate Excessive Hours of Work in Australia ?*, Discussion paper prepared for the Victorian government, August.
- Heiler K. (2002), *The Struggle for Time : A Review of Extended Shifts in the Tasmanian Mining Industry*, Overview report, ACIRRT, University of Sydney, Sydney.
- Heiler K. et Pickersgill R. (2001), « Shiftwork and Rostering Arrangements in the Australian Mining Industry : An Overview of Key Trends », *Australian Bulletin of Labour*, 27, 1, 20-42.
- Huberman M. (2004), « Working Hours of the World Unite ? New International Evidence of Worktime, 1970-1913 », *The Journal of Economic History* 64 (4), 964-1001.
- Julkunen J. et Nätti J. (1999), *The Modernisation of Working Times : Flexibility and Work Sharing in Finland*, SoPhi, Jyväskylä.
- Kalleberg A. et Epstein C. (2001), « Introduction : Temporal Dimensions of Employment Relations », *American Behavioral Scientist* 44 (7), 1064-1075.
- Kodz J., Davis S., Lain D., Strebler M., Rick J., Bates P., Cummings J., Meager N., Anxo D., Gineste S., Trinczek R. et Palmer S. (2003), *Working Long Hours : a Review of the Evidence*, Volume 1 – Main Report, Employment Relations Research Series N° 16, Department of Trade and Industry, London.

- Lee S. (2004), « Working Hour Gaps : Trends and Issues », in J. Messenger ed., *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries : Finding the Balance*, London, Routledge, 2004, 29-59.
- Lehndorff S. (2000), « Working Time Reduction in the European Union : A Diversity of Trends and Approaches », in L. Golden et D. Figart eds., *Working Time : International Trends, Theory and Policy Perspectives*, London, Routledge, 38-56.
- Lehndorff S. (2002), « The Governance of Service Work – Changes in Work Organization and New Challenges for Service-Sector Trade Unions », *Transfer*, Vol. 8, N° 3, 415-434.
- Macintyre S. (1989), *The Labour Experiment*, Melbourne, McPhee Gribble.
- Maddison A. (1995), *Monitoring the World Economy, 1820-1992*, Paris, OECD.
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (1998), « Working Hours : Latest Trends and Policy Initiatives », ch. 5 in OECD, *Employment Outlook*, Paris, OECD, 153-188.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2004), « Statistical Annexe », *OECD Employment Outlook 2004*, Paris, OECD : 291-327.
- Peetz D., Townsend K., Russell B., Houghton C., Allan C. et Fox A. (2003), « Race Against Time : Extended Hours in Australia », *Australian Bulletin of Labour* 29, 2, 126-142.
- Perlow L. (1998), « Boundary Control : the Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation », *Administrative Science Quarterly* 43 (2).
- Pocock B. (2003), *The Work/ Life Collision : What Work Is Doing to Australians and What to Do About It*, Sydney, Federation Press.
- Pocock B., Prosser R. et Bridge K. (2004), *Only a Casual... : How Casual Work Affects Employees, Households and Communities in Australia*, Paper for a conference, Work Interrupted, Melbourne, August 2.
- Probert B., Ewer P. et Whiting K. (2000), « Work Versus Life : Union Strategies Reconsidered », *Labour and Industry* 11 (1), 23-47.
- Rubery J. et Grimshaw D. (2001), « ICTs and Employment : The Problem of Job Quality », *International Labour Review*, vol. 140, n°2, 165-192.
- Rubery J., Smith M. et Fagan C. (1998), « National Working-Time Regimes and Equal Opportunities », *Feminist Economics* 4,1, 71-101.
- Sayers M. (2000), « Gender and Working-Time Arrangements : Some Preliminary Findings from a Survey of the Australian Banking Industry », in J. Burgess et G. Strachan (eds), *Research on Work, Employment and Industrial Relations 2000 : Proceedings of the 14th AIRAANZ Conference*, volume 2, AIRAANZ, Newcastle, 86-94.
- Schor J. (1992), *The Overworked American : The Unexpected Decline of Leisure*, New York, Basic Books.

- Shimada Y. (2004), « Working Hour Schemes for White-Collar Employees in Japan », *Japan Labour Bulletin* 1 (4).
- Skinner J. (2002), « The Unintended Consequence of Doing the Right Thing : Why Some Workers are Working Harder », *Labour and Industry* 12, 3, 27-41.
- Smith M., Newell S. et Alcorso, C. (1997), *Working Out Time in Cafes and Restaurants, Residential Care, Travel and Real Estate*, Sydney, NSW Working Women's Centre.
- Thorntwaite L (2004), « Working Time and Work-Family Balance : A Review of Employees Preferences », *Asia Pacific Journal of Human Resources* 42 (2), 166-184.
- Tracy N. et Lever-Tracy C. (1991), « The Longer Working Week in Australia : Working Time Experiences and Preferences of Men », *Labour and Industry* 4(1), 71-94.
- Vaguer C. et van Basterlaer A. (2004), « Heures supplémentaires », *Statistiques en bref*, Population and Social Conditions, 11/2004.
- van Basterlaer A. et Vaguer C. (2004), « Temps de travail », *Statistiques en bref*,
- Wagner A. (2000), « Arbeiten ohne Ende ? – Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter », in Institut Arbeit und Technik, *Jahrbuch 1999/2000*, IAT, Gelsenkirchen, 258-275.
- Watson I., Buchanan J., Campbell I. et Briggs C. (2003), *Fragmented Futures : New Challenges in Working Life*, Sydney, Federation Press.
- Wooden M. (2003a), « Long Hours and Enterprise Bargaining », *Agenda* 10,3, 259-271.
- Wooden M. (2003b), *Balancing Work and Family at the Start of the 21st Century : Evidence from Wave 1 of the HILDA Survey*, Paper presented to the 2003 Melbourne Institute Economic and Social Outlook Conference, November.
- Wooden M., Sloan J., Kennedy S., Dawkins P. et Simpson M. (1994), *Work Sharing and Unemployment*, NILS Working Paper N°129, Adelaide, NILS, Flinders University of South Australia.
- Wright S., Williamson K., Schauder D. et Stockfeld L. (2003), « Choice and Constraint in Academic Work on Campus and at Home », *Labour and Industry* 13 (3), 19-35.