

La question du temps de travail toujours au cœur de l'affrontement social

mardi 19 septembre 2017, par Stéphanie Treillet

La loi El Khomri, puis les ordonnances Macron, dans la lignée des précédentes réformes du Code du travail, constituent différents épisodes d'une attaque réitérée et persistante du patronat et des gouvernements sur la question de la durée du travail. Le Medef en a fait en effet son cheval de bataille central depuis la mise en œuvre des lois Aubry en 1998-2000. Son objectif est double : revenir sur les 35 heures et créer les conditions d'une augmentation de la durée du travail dans tous les secteurs, mais, au-delà, parvenir à un abandon de toute référence à une durée légale du travail ; une entreprise qui cherche donc à faire régresser le monde du travail à l'aube du capitalisme.

La question du temps de travail toujours au cœur de l'affrontement social

« La journée de travail n'est pas une grandeur constante, mais une grandeur variable. Une de ses parties est bien déterminée par le temps de travail qu'exige la reproduction continue de l'ouvrier lui-même, mais sa grandeur varie suivant la longueur ou la durée de surtravail. La journée de travail est donc déterminable mais, par elle-même, elle est indéterminée (...) Le capitaliste soutient son droit comme acheteur quand il cherche à prolonger cette journée aussi longtemps que possible (...) d'autre part, le travailleur soutient son droit comme vendeur quand il veut restreindre la journée de travail (...) il y a donc ici une antinomie, droit contre droit (...) entre deux droits égaux qui décide ? La force. Voilà pourquoi la réglementation de la journée de travail se présente dans l'histoire de la production comme une lutte séculaire pour les limites de la journée de travail » Karl Marx, *Le Capital*, Livre I, Chapitre X.

Denis Kessler, ancien n° 2 du Medef, affirmait en 2012 dans *Le Monde* : « *il est temps d'abolir les 35 heures* » [1]. Macron s'en fait l'écho aujourd'hui en déclarant devant le Medef fin août : « *La gauche a longtemps cru que la France pourrait aller mieux en travaillant moins. C'étaient des fausses idées.* »

Les conséquences prévisibles de la

primauté des accords d'entreprise

Depuis plusieurs années, et notamment à partir de 2015 avec les accords de compétitivité, on ne compte plus les tentatives patronales, souvent couronnées de succès, pour remettre en cause les accords consécutifs aux lois Aubry, et parvenir à une augmentation de la durée du travail sans augmentation de salaires, sous prétexte de sauvegarder les emplois. La liste est longue et les modalités diverses : mise en place d'horaires atypiques par le groupe Thalès, dérogation au régime de RTT pour les nouveaux embauchés à Bouygues, augmentation de 10 % du temps de travail supprimant trois jours de RTT chez Sanofi, etc. On se souvient de cas emblématiques : celui l'entreprise Continental, qui, entre septembre et décembre 2007, a imposé aux salariés – par le chantage à l'emploi et au nom de la compétitivité – le passage à 40 heures (et la baisse des rémunérations) sur les sites de Clairoux dans l'Oise, puis de Sarreguemines en Moselle. Un an plus tard, retour aux 35 heures sur le site mosellan et fermeture de l'usine de Clairoux ; en 2015, celui de l'usine d'automobiles Smart à Hambach en Moselle où, afin de contourner l'opposition des syndicats majoritaires CGT et CFDT, un référendum a conduit à la décision de passer à la semaine de 39 heures payées 37 heures (ce qui revient, de fait, à payer quatre heures supplémentaires 30 % en dessous du Smic horaire), obligeant les salariés à signer un avenant à leur contrat de travail, sous la menace d'une délocalisation en Slovaquie. Si 56 % des salariés ont voté en faveur de cet accord, 61 % des ouvriers ont voté contre.

Plus généralement, on dénombre, entre 2002 et 2012, pas moins de 13 lois et autant de décrets, dont les dispositions ont nettement étendu les possibilités de contournement des 35 heures (notamment par accord d'entreprise ou d'établissement). Mais les lois travail 1 et 2 créent les conditions d'évolutions aggravées.

La primauté accordée aux accords d'entreprise sur les accords de branche et sur la loi, déjà à l'œuvre dans la loi El Khomri (loi Travail 1) est renforcée dans les ordonnances Macron. La possibilité renforcée pour l'employeur de recourir à un référendum vient à l'appui du dispositif.

Il lui sera en effet encore plus facile de faire travailler plus les salariés en les payant moins. L'employeur pourra imposer un taux de majoration des heures supplémentaires de 10 % (au lieu de 50 % selon la loi), non plus par un accord d'entreprise dit « majoritaire » comme le permet déjà la loi Travail 1 (au moins 30 % des votes exprimés aux élections), mais en le soumettant directement aux salariés par référendum, qui, avec la nouvelle loi, pourra être initié non seulement par les syndicats minoritaires, mais également par la direction de l'entreprise elle-même.

On mesure donc les graves conséquences sur le temps de travail et les salaires. Dans un contexte de chômage de masse et de rapports de force dégradés, il sera difficile pour les syndicats de s'opposer à cet allongement de la durée du travail. La possibilité est aujourd'hui ouverte de mettre en œuvre de telles augmentations du temps de travail dans toutes les entreprises, alors qu'auparavant les « accords de maintien de l'emploi » étaient, au moins en théorie, réservés aux entreprises en difficulté. Ainsi, les accords de compétitivité signés chez PSA en juillet 2016, puis chez Renault en janvier 2017, sont des accords dits « offensifs », dans un contexte de résultats positifs des deux entreprises automobiles. Les employeurs n'auront même plus besoin de recourir au chantage habituel de ces dernières années : accepter une augmentation de la durée du travail sous prétexte de sauvegarder des emplois, ce qui s'est avéré un marché de dupes aboutissant *in fine* à un plan social. Les salariés qui refuseront feront l'objet d'un licenciement sec.

Ils n'auront plus la possibilité de recourir à l'inspecteur du travail ou de s'adresser au juge pour faire annuler un accord non conforme à la loi, ce qui jusqu'ici était possible en matière de temps de travail (forfait jour, temps de repos, durée maximum du travail...). En effet, le projet de loi Travail 2 confère aux accords d'entreprise la « présomption de conformité à la loi » y compris sur les domaines où il était jusqu'à présent interdit de déroger.

Concernant le forfait-jour des cadres, la loi autorise des durées de travail de 13 heures par jour et de 78 heures par semaine, sans majoration de rémunération des heures supplémentaires.

Par ailleurs, sous prétexte de favoriser le développement du télétravail, le projet de loi propose d'étendre le forfait jour à des salarié-es non cadres et de fractionner les repos quotidiens et hebdomadaires, autre méthode pour allonger la durée du travail sans augmentation de rémunération et renforcer la disponibilité permanente des salarié-es, pénalisant les femmes qui pourraient être tentées par cette possibilité de travailler chez elles.

Enfin, le projet de loi revient sur la définition légale du travail de nuit (21 heures-6 heures), permettant aux entreprises de définir elles-mêmes la période de nuit ; la période transitoire prévue par

la loi Macron pour déroger au repos dominical est prolongée. Il s'agit là d'une aggravation des conditions de travail des salarié-es avec de fortes incidences sur leur santé et leur vie personnelle. [2]

Des comparaisons internationales biaisées

Parmi les mensonges diffusés pour tenter de justifier le démantèlement du Code du travail, figure en bonne place l'antienne selon laquelle les salarié-es français-es ne travailleraient pas assez, notamment en comparaison des pays voisins. Cette idée est notamment véhiculée chaque année par les publications du *thin-tank* COE-Rexecode, reprises à l'envi par les grands médias. Or ces comparaisons de durée moyenne du travail sont doublement biaisées. D'une part, elles ne prennent pas en compte la productivité horaire du travail, qui est supérieure en France à celle de plusieurs autres économies européennes. Si elle était égale à celle qui prévaut en Allemagne, l'économie française aurait 2 960 000 emplois supplémentaires, et 3 610 000 en plus si elle était égale à la moyenne de la zone euro.

D'autre part, il faut prendre en compte la façon dont cette durée moyenne du travail est répartie. Si les chiffres diffusés partout font état d'une durée hebdomadaire moyenne en 2015 de 38,8 heures pour les salariés français, contre 41,2 heures pour les salariés allemands, les commentateurs oublient la plupart du temps de préciser qu'il ne s'agit que des emplois à temps complet ! Avec la prise en compte des emplois à temps partiel, on arrive à un temps de travail effectif moyen d'environ 35,6 heures par semaine en France, contre 35,3 heures en Allemagne, et encore moins en Scandinavie et aux Pays-Bas, selon les données Eurostat pour 2015. L'Allemagne ou les Pays-Bas, souvent cités en exemple, parviennent à avoir un taux de chômage officiel moindre que la France avec une productivité horaire du travail moindre, parce qu'un grand nombre d'emplois sont des emplois à temps partiel, très majoritairement occupés par des femmes. La répartition entre les actifs-ves de la durée du travail est donc beaucoup plus inégalitaire qu'en France : le temps partiel y est plus fréquent (28 % de la main-d'œuvre et la moitié des femmes salariées en Allemagne contre 19 % et un tiers en France) et plus court, même si ici aussi le temps partiel, notamment subi, a beaucoup augmenté depuis 20 ans. L'écart de temps de travail effectif entre les hommes et les femmes est de 9 heures en Allemagne contre 6 heures en France. Cette organisation se traduit par un degré d'inégalités de genre beaucoup plus accentué sur le marché du travail, et, notamment en Allemagne depuis les réformes Hartz, par une extension des emplois au rabais et de la pauvreté au travail. Pour Dominique Méda, « *la durée du travail en Allemagne, qu'elle soit hebdomadaire ou annuelle, n'est pas plus élevée qu'en France si l'on veut bien prendre en considération les salariés à temps partiel, le plus souvent des salariées. Lorsque l'on prend en compte le travail à temps partiel, les dernières statistiques de*

l'OCDE montrent que les Français travaillent en moyenne davantage que les Allemands, les Italiens, les Néerlandais ou les Britanniques. Il s'agit là d'un choix de société : quel type de partage du travail voulons-nous ? » [3]. Compter le temps partiel à part reviendrait à exclure 18 % des salariés français, et en premier lieu les femmes. Le taux de temps partiel en France est inférieur de près de dix points à la moyenne de l'Union européenne (UE) à vingt-sept États, où il s'établit à 26,5 %.

C'est donc bien la question des modalités, plus ou moins inégalitaires, du partage du travail qui est posée.

Un combat historique du salariat

Depuis les débuts du capitalisme, la productivité horaire du travail n'a cessé d'augmenter. Au cours du XX^e siècle, elle a été multipliée en France par 13,6. Ces gains de productivité se sont traduits à la fois par une élévation du niveau de vie moyen (le PIB a été multiplié par 9,7) et en réduction de la durée du travail, qui a baissé de 44 %. L'emploi a augmenté de 26 % et le nombre total d'heures travaillées a baissé de 30 %. On peut dire que nous travaillons à mi-temps par rapport à nos arrière-grands-parents [4]. Avec une durée moyenne du travail égale à celle qui prévalait alors, on a pu calculer que la France compterait quelque 14 millions de chômeurs !

Si cette diminution a suivi le mouvement historique d'augmentation de la productivité, cela ne s'est pas fait « naturellement » : ce sont les luttes sociales qui ont assuré cette redistribution, notamment à partir de la fin du XIX^e siècle la journée de 8 heures devient un mot d'ordre international du mouvement ouvrier, après le 1^{er} mai sanglant de 1880 à Chicago. Si les premières lois de limitation de la durée du travail en Angleterre puis en France avaient obéi d'abord à une préoccupation de protection des plus vulnérables, les enfants et les femmes, et répondu au souci du patronat de ne pas voir trop vite péricliter la force de travail, la question de la limitation légale de la durée du travail va progressivement émerger comme une revendication universelle du mouvement ouvrier. Il est significatif que, comme le note le rapport Romagnan, cette bataille se construit en même temps que celle pour la reconnaissance de la subordination du salarié à l'employeur, prémisses de l'apparition d'un droit du travail spécifique au tournant du siècle. Et il est significatif également que la tentative contemporaine de démantèlement de ce droit du travail, pour tenter de ramener le contrat de travail sous l'égide du droit commercial en l'assimilant à un accord passé entre parties égales, aille de pair avec cette offensive pour tenter de ramener la durée du travail à l'objet d'une marchandage de chaque salarié avec son employeur.

La RTT : le seul moyen de créer massivement des emplois

Rien n'est plus faux que d'affirmer que des gains de productivité très élevés, dus notamment aujourd'hui aux nouvelles technologies, seraient la cause du chômage. C'est pourtant une idée répandue, notamment chez ceux qui soutiennent la thèse de la « fin du travail » : la productivité augmenterait si vite que l'horizon du plein-emploi s'éloignerait constamment. Il faudrait remplacer le droit à l'emploi par le droit à un revenu universel, ce qui constituerait une renonciation au combat et une dangereuse illusion (particulièrement dangereuse pour les femmes) [5].

Cette idée est doublement fautive. D'une part, parce que, quelles qu'en soient les raisons qui font débat entre les économistes, on ne peut que constater que les innovations technologiques actuelles, si nombreuses soient-elles, ne se traduisent pas par des gains de productivité considérables. D'autre part, parce que l'effet des gains de productivité sur l'emploi ne peut être apprécié qu'en prenant en compte l'évolution de la durée moyenne du travail, et ses modalités de répartition. Il suffit pour s'en convaincre de comparer deux périodes : celle que l'on appelle les « Trente Glorieuses » (1945-1975) avec un faible taux de chômage (de l'ordre de 2 %) et la phase néolibérale ouverte au milieu des années 1980, caractérisée par un taux de chômage élevé (de l'ordre de 10 %). Or, la première a connu des taux de croissance très élevés de la productivité du travail (de l'ordre de 5 % par an) qui ont ensuite très nettement ralenti pour se situer autour de 1 ou 2 %. Autrement dit, c'est quand les gains de productivité ralentissent que le taux de chômage explose, et s'accompagne de sous-emploi sous la forme de temps partiel, parce que la durée légale et collective du travail ne diminue plus suffisamment.

La réduction de la durée du travail est donc bien, *in fine*, une question de répartition des gains de productivité et des revenus. On le constate si on se penche sur le bilan des 35 heures, c'est-à-dire à la fois sur leurs résultats en termes d'emplois et sur leurs potentialités perdues. Les différentes études montrent qu'entre 350 000 et 500 000 emplois ont été créés ou sauvegardés [6]. Ce n'est pas négligeable et montre en même temps quelles sont les potentialités, bien supérieures, d'une réduction du temps de travail menée de manière conséquente et déterminée. Dans le cas des lois Aubry, une grande partie de ces potentialités a, en effet, été perdue. Le nombre d'emplois créés aurait pu être considérablement plus important si ces lois n'avaient pas comporté la possibilité de l'annualisation et de la modulation du temps de travail, de son intensification, l'absence d'obligation d'embauches proportionnelles (obligation de 6 % d'embauches supprimée par la seconde loi Aubry) et ne s'étaient pas traduites par le défaut d'application effective de la réduction de la durée du travail dans la fonction publique et dans une grande partie des entreprises de moins de 20 salariés. Enfin, les 35 heures ont été mises en œuvre à coûts constants pour les entreprises (en raison des réorganisations du travail, du gel ou de la modération salariale, conjugués aux aides publiques), donc

sans toucher à la part des salaires dans la valeur ajoutée, alors qu'elle avait diminué de façon considérable depuis le début des années 1980. Les lois Aubry ont donc permis de diminuer le temps de travail sans augmenter le coût du travail (ni diminuer le profit des entreprises). [7]

Imposer la norme d'un temps complet réduit

Si le patronat est largement à l'offensive sur la question de la durée du travail, force est de constater que ce n'est pas le cas du salariat. Il existe de nombreuses luttes de résistance sur cette question, et la lutte des salarié-es du commerce contre l'extension du travail du dimanche en est un exemple fameux. Mais le bilan contrasté des lois Aubry sur le plan des conditions de travail, l'impression largement partagée d'une bataille non menée, et le matraquage idéologique sur cette question, font que le mouvement ouvrier

peine à en faire un objectif de lutte central. Dans le même temps, la majorité des salariés considère les 35 heures comme un acquis, notamment en termes de temps libéré, et ne souhaiteraient pas revenir dessus. Reste à s'emparer de cette question, à la fois comme un axe pour améliorer les conditions de vie et de travail, créer les conditions d'une égalité plus grande entre femmes et hommes, mais également comme la seule solution pour créer massivement des emplois. Des signaux encourageants existent. Le rapport Romagnan pour l'Assemblée nationale en 2014, promptement censuré et rangé dans un tiroir, en avait développé l'importance et les potentialités. La Confédération CGT en a fait un mot d'ordre central. Ce qui suppose d'articuler cette lutte avec la résistance aux lois Travail.

À cet égard, la dimension de lutte contre le temps partiel, dont on a vu le poids dans nombre de pays voisins et les conséquences pour l'autonomie des femmes, est essentielle. La bataille pour une réduction collective de la durée du travail doit être aussi une bataille pour imposer la norme d'un temps complet réduit pour tous et toutes. En n'oubliant pas que les salariées seront les premières victimes des lois Travail. [8]

Notes

[1] *Le Monde* du 31 octobre 2012.

[2] [Fiche sur la Loi Travail 2](#) rédigée par Catherine Bloch-London pour le site internet d'Attac.

[3] Dans Assemblée nationale, Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail, Rapporteuse Barbara Romagnan, décembre 2014.

[4] M. Husson, S. Treillet, « La réduction du temps de travail : un combat central et d'actualité », *ContreTemps* n° 20, 2014.

[5] Économistes atterrés et Fondation Copernic (J.-M. Harribey et C. Marty dir.), *Faut-il un revenu universel ?*, Les Éditions de l'atelier, 2017, et *Les Possibles*, « [Le travail en question](#) », n° 11, automne 2016.

[6] La DARES et l'INSEE chiffrent à 350 000 le nombre d'emplois créés et à 50 000 celui des emplois préservés (chiffre repris par le rapport Romagnan). L'économiste Michel Husson estime à 500 000 le nombre d'emplois créés (« [Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation](#) », *La revue de l'IREs*, n°38, 2002/1).

[7] E. Heyer et X. Timbeau, « [35 heures : où en sommes-nous ?](#) », *Lettre de l'OFCE*, n° 206, 2001 et V. Passeron, « [35 heures : 3 ans de mise en oeuvre du dispositif Aubry I](#) », *Premières synthèses*, DARES, n° 06.2, février 2002. Ces constats ont, ensuite, été largement confirmés (notamment par l'INSEE, « [La réduction du temps de travail](#) », *Economie et statistique*, n°376-377, juin 2005).

[8] Tribune collective : « [Loi travail : les droits des femmes passent \(aussi\) à la trappe](#) », *Médiapart*, 6 septembre 2017.