

---

---

## Discussion de l'article de Alain Chatriot, Patrick Fridenson, Eric Pezet

---

*Jacques FREYSSINET \**

La contribution d'Alain Chatriot, Patrick Fridenson et Eric Pezet couvre plus d'un siècle d'expériences de réduction du temps de travail en France ; elle ne peut donc en proposer une histoire même résumée ; son intérêt est de proposer des grilles de lecture qui permettent de rendre compte de la complexité des systèmes d'acteurs, de la multiplicité de leurs objectifs, de l'hétérogénéité des normes et de la fragilité des compromis. Nous souhaiterions souligner ici quelques-unes des questions soulevées par ce texte en nous interrogeant aussi sur leur pertinence pour la période postérieure à celle dont ils traitent.

### **Pourquoi l'absence d'une histoire du temps de travail ?**

Comme les auteurs le remarquent, il est étonnant que l'historiographie de la France, si riche de synthèses dans le champ du social, n'en propose pas dans le domaine du temps de travail. Certes, il existe de nombreux travaux couvrant des moments ou des aspects particuliers de cette histoire mais le non historien est en grande difficulté lorsqu'il cherche à prendre une vue d'ensemble. Une des conséquences en est la diffusion d'interprétations réductrices, trop souvent acceptées sans examen.

---

\* Professeur émérite de l'université de Paris I.

La première, justement critiquée par les auteurs, fait de l'histoire de la durée du travail celle d'un long combat de la classe ouvrière, de ses victoires successives et de ses reculs provisoires dans sa lutte contre l'exploitation et pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Cette composante est toujours présente ; elle a parfois été centrale ; elle doit être située dans des enchaînements de conflits et de compromis où d'autres acteurs et d'autres objectifs ont aussi joué un rôle majeur. La composition et la cohésion des coalitions porteuses de projets de réduction de la durée du travail restent des questions imparfaitement élucidées.

Un autre schéma d'interprétation a connu le succès, notamment au cours de la période de croissance forte, dite « fordiste » ou « keynésienne ». La réduction de la durée du travail serait l'un des modes d'attribution de la part qui revient aux travailleurs dans les gains de productivité, en concurrence avec l'accroissement du salaire direct et l'amélioration de la protection sociale. Que l'on puisse *ex post* établir et interpréter un tel partage comptable des gains de productivité n'est pas discutable. En revanche, les auteurs montrent que les débats et les négociations, en particulier dans les périodes critiques, ne se sont jamais posés dans ces termes. Cette observation est juste pour les lois de limitation de la durée du travail au XIX<sup>e</sup> siècle comme pour celles de 1918 ou 1936. Elle l'est aussi pour la période ultérieure, notamment en 1981 et 1998, où la réduction de la durée du travail est présentée comme une source, directe ou indirecte, de gains de productivité et non comme un mode de partage de gains de productivité réalisés.

Une histoire générale de la durée du travail en France reste à faire

### **Acteurs et experts**

Le dossier du temps de travail offre un autre sujet de perplexité : malgré le développement remarquable de l'expertise, l'argumentation des acteurs est restée globalement inchangée ; ceux-ci se contentent souvent de ne chercher dans l'expertise que des confirmations plus élaborées.

Dès les premières lois sur la limitation de la durée du travail des enfants, l'opposition patronale s'énonce sur un triple registre qui restera immuable :

- une réduction de la durée entraîne une désorganisation de la production en réduisant le temps de production et en raréfiant un type de main-d'œuvre difficilement substituable (argument qui sera amplifié, lorsqu'il s'agira des travailleurs adultes, en invoquant les pénuries de main-d'œuvre qualifiée) ;

- l'augmentation des coûts salariaux qui en résulte porte atteinte à la compétitivité, donc à l'emploi ;

- la fixation de la durée du travail relève de la libre volonté des parties au contrat de travail et non d'une norme impérative ; les travailleurs préfè-

rent l'augmentation (ou le maintien) de leur salaire à la réduction de la durée du travail.

Du côté syndical, la réduction de la durée du travail est en permanence revendiquée, dans un contexte d'intensification et de pénibilité croissantes, au nom de l'amélioration des conditions de travail et la conquête d'un temps libre. S'y ajoute, en périodes de chômage massif, l'espoir d'un effet positif sur l'emploi.

Certes, la réalité est plus complexe : il a toujours existé des fractions du patronat favorables, sous conditions, à une réduction et il y a toujours eu, dans le mouvement syndical, des désaccords sur les modalités et les contreparties de son obtention. Mais cette stabilité fondamentale des argumentaires n'a pas été entamée par les progrès de l'expertise statistique, ergonomique, juridique puis économétrique. Comme le montrent les auteurs, cette expertise, sans même évoquer les premières « enquêtes ouvrières », se constitue dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle au sein du Conseil supérieur du travail ; elle se développe dans des conférences internationales puis grâce aux travaux du Bureau international du travail ; elle est présente, à l'occasion de la loi de 1936, au sein du Conseil national économique. Or cette expertise n'a jamais engendré ni diagnostic partagé parmi les acteurs politiques et sociaux, ni accord sur l'évaluation des effets des mesures de réduction de la durée du travail effectivement mises en œuvre comme le montrent les débats sur les conséquences de la loi de 1936.

Après 1978, les termes du débat se modifient avec l'introduction de la flexibilité des temps de travail mais les nouveaux progrès de l'expertise ne réduiront pas la radicalité des désaccords. En témoignent les controverses sur les simulations puis les évaluations des effets de l'ordonnance de janvier 1981 (39 heures, cinquième semaine de congés payés) et, plus tard, des lois Aubry.

Une réduction forte et généralisée du temps de travail engendre des interactions si complexes que ses effets ne peuvent être estimés que par l'utilisation d'un modèle économétrique global. Le choix de ce modèle traduit une représentation du monde ou, plus simplement, de la logique de régulation des économies de marché c'est-à-dire qu'il est l'expression d'hypothèses théoriques. Il n'y a donc pas de choix d'expert neutre ; les acteurs s'emparent, pour leurs affrontements, des résultats d'expertise qui leur conviennent. Constat banal mais rappel utile.

### **Internationalisation ?**

Très tôt, comme le montrent les auteurs, la question de la durée du travail a été traitée dans sa dimension internationale. Ceci résulte d'abord de l'initiative du mouvement ouvrier avec la revendication des « trois huit » puis, dès avant la Première guerre mondiale, des conférences internationales.

les traitent le sujet ; leurs participants sont conscients du fait que les contraintes de compétitivité impliquent une harmonisation des politiques des principaux pays industrialisés. Pour la même raison, la durée du travail figure parmi les premiers sujets couverts par les conventions de l'Organisation internationale du travail. En 1936, en pleine grève générale, Léon Jouhaux va défendre à Genève les quarante heures devant la conférence annuelle de cette organisation, prouvant symboliquement l'importance que les syndicalistes accordaient à la dimension internationale du dossier.

Sous cet aspect, la période récente semble marquer un recul. Certes, la Confédération européenne des syndicats adopte en 1976 la revendication unificatrice des « trente cinq heures sans perte de salaire pour travailler moins et créer des emplois » ; mais, confrontée à la dispersion des analyses et des stratégies des syndicats nationaux, elle doit bientôt se replier sur une formulation plus vague renvoyant à la négociation collective la responsabilité de définir les modalités diversifiées adaptées aux spécificités de chaque pays. En fait, aucune politique commune ne se dessine sur ce sujet à l'échelle de l'Union européenne et moins encore à l'échelle internationale où les Etats-Unis se singularisent par une tendance durable à l'augmentation de la durée moyenne du travail. Pour l'Union européenne, ce quasi silence fait contraste avec l'extension des programmes de convergence ou de coordination qui s'observe dans les autres domaines de la politique de l'emploi. La tendance générale (sauf au Royaume-Uni) à la réduction des durées effectives moyennes se réalise selon des modalités qui manifestent dans ce domaine, y compris au sein du mouvement syndical, la force des spécificités nationales.

### **Effectivité du droit**

En France, le débat a été longtemps centré sur la définition des normes publiques, supposées contraignantes pour les employeurs et protectrices pour les salariés. L'un des intérêts de l'article est de montrer la distance qui s'établit entre ces normes et les pratiques, pour autant que l'on dispose d'une information suffisante sur celles-ci. Il met aussi en évidence le fait que les sources des écarts sont de natures différentes.

Le premier facteur, dominant au XIX<sup>e</sup> siècle, est le non-respect de la loi qui résulte de la faiblesse des dispositifs de contrôle et des sanctions, c'est-à-dire en l'absence de volonté politique. Il nous est rappelé que la loi de 1918 « semble avoir été la première loi sur le temps de travail à avoir été à peu près appliquée ».

Un second mécanisme apparaît avec la technique des dérogations. Elle se généralise à partir de 1938 lorsqu'il s'agit de contourner la loi de 1936 sur les quarante heures. Le même résultat est obtenu après la Seconde guerre mondiale par une autre technique juridique. La notion de durée lé-

gale du travail change de nature ; elle ne vise plus la durée effective mais devient un seuil qui définit, en deçà, le régime du temps partiel et, au delà, celui des heures supplémentaires. Désormais la durée effective n'est plus contrainte que par les volumes maxima d'heures supplémentaires puis par la fixation directe de durées maxima. Ainsi la négociation collective sur la durée du travail, dans la période 1950-1975, ne vise-t-elle plus, hormis l'accroissement des congés payés, qu'à rapprocher par étapes la durée effective de la durée légale.

A partir de 1982, le panorama se complique encore avec l'adoption de multiples dispositifs favorisant l'aménagement c'est-à-dire le plus souvent la flexibilité du temps de travail, encourageant la décentralisation de la négociation, ouvrant la possibilité d'accords dérogatoires. La prolifération des normes publiques et conventionnelles, leurs fréquentes modifications, la difficulté de leur articulation ont engendré un niveau de complexité que seuls les juristes spécialisés peuvent maîtriser. Il est clair que dans cette situation l'inégalité est grande entre les niveaux d'expertise que peuvent mobiliser employeurs ou salariés. L'opacité croissante du droit pour ces derniers est une nouvelle source de son ineffectivité. Quelques opérations spectaculaires de l'Inspection du travail ont mis en évidence l'ampleur du phénomène ; rien ne garantit qu'elles aient permis, sauf ponctuellement, de le réduire.

\*

Si une histoire du temps de travail en France reste à écrire, l'article d'Alain Chatriot, Patrick Fridenson et Eric Pezet fait percevoir l'importance qu'il faudrait attacher à un tel projet et propose quelques uns des fils directeurs à partir desquels il pourrait être construit. Plusieurs d'entre eux resteraient pertinents, comme nous avons essayé de le montrer, pour interpréter les évolutions contemporaines après la profonde inflexion qualitative intervenue à partir de 1978.

