

Temps de travail et temps au travail*

Michel Husson, 1998

Une tendance séculaire

La réduction de la durée du travail est un mode d'affectation des gains de productivité, que l'on peut appréhender à partir d'une relation simple, formulée ici en taux de croissance : $\text{emploi} = \text{production} - \text{productivité horaire} - \text{durée du travail}$. Le bilan sur un siècle permet de comprendre le rôle clé joué par cette dernière variable. Entre 1896 et 1995, la productivité horaire du travail a été multipliée par treize. Il faut donc en moyenne treize fois moins d'heures de travail pour produire un produit donné. Cette capacité productive accrue ne se retrouve pas entièrement dans le PIB qui n'a été multiplié « que » par neuf. Cela signifie que la société a choisi d'affecter une partie des gains de productivité à une baisse globale du volume de travail, qui est d'environ un tiers, le nombre d'heures travaillées passant d'un peu plus de 50 milliards en 1896 à 34 en 1995. Comme l'emploi a par ailleurs augmenté de 20 % au long du siècle, on enregistre une baisse de 44 % (presque un mi-temps) de la durée du travail, qui passe de 2700 heures en 1896 à 1520 en 1995. A cette baisse de la durée annuelle ou hebdomadaire, s'ajoute une réduction de la **durée de vie active**, qui intègre l'effet de l'allongement de la scolarité et la baisse de l'âge de départ à la retraite.



Mais ce bilan établi après coup ne doit pas faire oublier que les modalités d'affectation des gains de productivité sont un enjeu social. En 1866 déjà, l'Association internationale des travailleurs déclarait que : « *la limitation de la journée de travail est la condition préalable sans laquelle tous les efforts en vue de l'émancipation doivent échouer. (...) Nous proposons huit heures pour limite légale de la journée de travail* ». Le processus historique de réduction de la durée du travail n'est pas linéaire, il s'accompagne de luttes sociales, qui s'inscrivent ensuite dans les textes de loi.

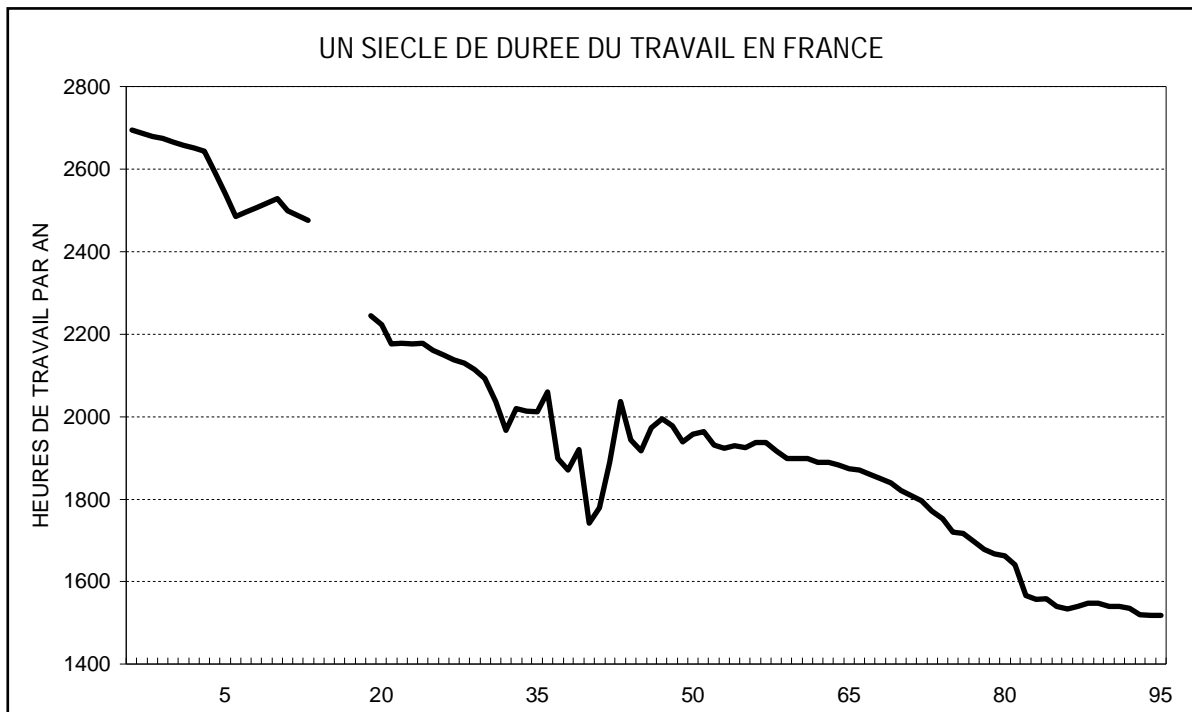
Les étapes de la législation

Dans son fameux *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers*, Villermé décrivait ainsi la situation qu'il pouvait observer en 1840 : « *la journée est ordinairement longue, pour tous les ouvriers employés dans les ateliers des manufactures de coton et de laine, de quinze heures à quinze heures et demie, sur lesquelles on en exige treize de travail effectif, terme moyen* ». La durée hebdomadaire oscillait en France entre 72 et 84 heures. L'histoire du mouvement social est donc en grande partie celle de la réduction du temps de travail.

En France, la loi du 22 mars 1841 est la première à limiter à 8 heures par jour le travail pour les enfants de huit à douze ans, et à 12 heures pour celui des enfants de douze à seize ans. Le décret du 2 mars 1848 fixe la durée maximale du travail pour l'ensemble des adultes à 10 heures à Paris, et 11 heures en province. Mais il sera vite aboli en septembre par un décret revenant aux 12 heures. Il faut attendre la loi du 19 mai 1874, puis celle du 2 novembre 1892, pour enregistrer de nouvelles avancées quant au travail des enfants et des femmes.

* dans J. Kergoat, J. Boutet, H. Jacot et D. Linhart (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, 1998.

La loi Millerand du 30 mars 1900 organise le passage graduel de 12 à 10 heures pour tous en quatre ans. Celle du 13 juillet 1906 institue la semaine de six jours. La période 1896-1913, qui correspond à une phase de croissance soutenue, s'accompagne d'une baisse régulière de la durée du travail, qui passe de 61 heures à 56,5.



Au lendemain de la Première Guerre Mondiale, la loi du 23 avril 1919 institue la journée de huit heures (48 heures sur six jours). La durée du travail reste stable dans les années vingt autour de 48 heures, puis se met à baisser dans la première moitié des années trente autour de 44,5 heures. Avec l'arrivée au pouvoir du Front Populaire, la loi du 20 juin 1936 institue deux semaines de congés payés, et celle du 21 juin 1936 la semaine de 40 heures. Divers décrets d'application suivront, dans le sens d'un assouplissement des heures supplémentaires, à mesure que l'on s'approche de la Seconde Guerre Mondiale.

Aux lendemains de celle-ci, la loi du 25 février 1946 reprend en la complétant la législation de 1936, en ouvrant la possibilité d'aller jusqu'à 20 heures supplémentaires par semaine. La durée du travail hebdomadaire augmente dans l'immédiat après-guerre, passant de 44,3 heures en 1946 à 46,1 heures en 1957, puis commence à baisser avec l'instauration de la troisième semaine de congés payés en 1956, et l'extension progressive de la quatrième par voie conventionnelle entre 1963 et 1969. La durée hebdomadaire commence elle aussi à baisser à partir de 1963, pour redescendre à 45,1 heures en 1969. C'est à partir des accords de Grenelle de 1968 que le mouvement s'accélère et se diffuse à l'ensemble des branches : de 42,8 heures en 1974, on passe à 40,6 heures en 1981. Un repos compensateur est instauré en juillet 1976, et le plafond d'heures supplémentaires est réduit à 10 heures par semaine en 1979.

L'ordonnance du 16 janvier 1982 ramène la durée légale de 40 à 39 heures, limite le régime d'heures supplémentaires et généralise la cinquième semaine de congés payés. Elle est accompagnée d'un dispositif baptisé contrats de solidarité réduction du temps de travail prévoyant une subvention aux entreprises créant des emplois par baisse des horaires. Cette mesure n'a permis que 21 000 créations d'emplois entre 1982 et 1983. Les contrats de

solidarité préretraites, qui représentaient une solution facile de réduction du temps de travail, ont eu un succès plus important mais qui pèsera durablement sur les budgets sociaux. Ensuite, la durée effective baisse jusqu'à rejoindre la durée légale en 1984 et stagne depuis.

Au début des années quatre-vingt-dix, la législation du travail est ainsi structurée autour de quelques grandes notions juridiques. La **durée légale** est de 39 heures et porte sur le temps de travail effectif (hors habillage, pause, déjeuner). Les **heures supplémentaires** sont celles qui sont effectuées au-delà de cette durée légale. Elles sont décomptées à la semaine et majorées (25 % pour les huit premières heures, 50 % pour les suivantes). Au-delà de 42 heures, elles donnent droit à un repos compensateur. Le recours aux heures supplémentaires ne doit pas dépasser un volant de 130 heures annuelles, ni conduire à des horaires de travail de plus de dix heures par jour, de plus de 48 heures par semaine, ou 46 heures sur douze semaines consécutives. Le **travail à temps partiel** correspond à une durée équivalant à moins de 32 heures hebdomadaires. Les **heures complémentaires** sont de droit sans majoration de salaire, dans une limite de 10 % de l'horaire contractuel, mais en deçà des 39 heures légales. C'est cette législation qui est dorénavant la cible d'un processus de déréglementation ouvrant la voie à des « formes atypiques » de réduction du temps de travail.

Les modalités d'une réduction non uniforme

La dernière décennie est marquée en France par un quasi-blocage de la durée du travail depuis 1982. La durée annuelle du travail passe ainsi de 1558 heures en 1983 à 1519 en 1995 selon l'INSEE, et ce quasi-blocage se retrouve en moyenne pour l'ensemble de l'Union européenne. Ce résultat moyen recouvre une certaine diversité des trajectoires avec une réduction supérieure à une heure par semaine pour certains pays (Danemark, Pays-Bas, Allemagne et Portugal) et, au contraire, un allongement dans le cas du Royaume-Uni (tableau 1). Dans la plupart des pays, la montée du temps partiel représente une contribution importante à la réduction de la durée moyenne. Le volume de travail continuant à stagner, la réduction du temps de travail doit se frayer un chemin mais sous une autre forme qu'une réduction globale.

Tableau 1
Durée hebdomadaire du travail

	Salariés à temps complet		Ensemble des salariés
	1983	1993	1993
Royaume-Uni	42,3	43,4	37,2
France	39,7	39,8	37,3
Belgique	38,6	38,0	35,5
Italie	39,2	38,5	37,8
Espagne	41,1*	40,5	39,2
Allemagne	40,8	39,7	36,7
Pays-Bas	41,0	39,4	32,0
Europe des 12	40,6*	40,3	37,1

Source : Eurostat. *données de 1987.

Dans ces conditions, la référence à la durée légale du travail est distendue de multiples manières. La proportion de salariés à temps plein déclarant travailler plus de 45 heures atteint 22,6 % en 1995, contre 15,4 % en 1983, alors que la durée moyenne enregistrée est restée proche de 39 heures sur l'ensemble de cette période. Il faut y voir un indicateur de la montée

en force des **heures supplémentaires**, qui ne sont qu'en partie enregistrées (et payées) comme telles. La pointeuse a disparu de nombreux lieux de travail, non pas pour y instituer des relations de travail plus détendues, mais pour faire sauter l'obstacle à la flexibilité que représente une mesure objective et incontestée du temps de travail. Les heures supplémentaires apparaissent en effet comme un moyen commode de moduler le volume de travail en fonction de la conjoncture. Selon la dernière enquête détaillée qui date de 1990, la moitié des établissements déclare y avoir recours, pour un volume moyen de 66 heures pour les ouvriers, et 51 heures pour les non ouvriers, ce qui équivaut globalement à environ 250 000 emplois à plein temps. Une enquête réalisée auprès des cadres montre que la moitié d'entre eux travaillent plus de 46 heures par semaine, et un quart plus de 51 heures, alors que, contrairement à ce que l'on entend dire, leur statut ne les exclut pas du champ de définition de la durée légale du travail.

Mais la variable d'ajustement principale est sans doute la montée du **travail à temps partiel**, qui concerne 15,5 % des actifs en 1995, contre 10,9 % en 1985. Cette progression porte particulièrement sur les femmes, puisque la proportion de femmes employées à temps partiel atteint 28,9 % en 1995. Mais ce mouvement recouvre aussi diverses formes d'emploi à temps réduit, comme les stages pour les plus jeunes, ou le Contrat Emploi Solidarité, qui se diffusent plutôt chez les jeunes ou les plus âgés, comme les exploitants agricoles en semi-activité après soixante ans. Reste que la majorité (82 % en 1995) des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Ce mouvement est encouragé depuis 1992 par une mesure d'exonération de 30 % des cotisations sociales employeurs (50 % à l'origine) pour toute embauche à temps partiel ou transformation de temps plein. Sans limite dans le temps, sa seule condition d'octroi porte sur le maintien du volume total d'heures travaillées dans l'entreprise. Cette mesure connaît un grand succès, puisqu'elle a concerné 735 000 emplois depuis sa mise en place, en septembre 1992, jusqu'à avril 1996. Même si une partie de ces emplois ont entre-temps été supprimés, on doit noter l'importance du flux d'emplois créés dans le cadre de cette mesure, de l'ordre de 215 000 par an en 1994 et 1995.

Tableau 2
Femmes et travail à temps partiel

	Proportion de femmes à temps partiel (en %)		Part des femmes dans le temps partiel (en %)	
	1973	1983	1994	1994
Allemagne	24,4	30,0	32,0	88,6
Etats-Unis	26,8	28,1	27,7	67,3
France*	12,9	20,1	28,9	82,0
Italie	14,0	9,4	12,4	71,1
Japon	25,1	29,8	35,7	67,5
Royaume-Uni	39,1	42,4	44,3	83,6

Sources : OCDE, INSEE. * données de 1995.

Au niveau européen, tout se passe comme si chaque pays suivait une évolution où la montée du temps partiel s'accompagnait d'abord de sa féminisation, puis, dans un second temps, d'une extension aux emplois occupés par des hommes (tableau 2).

Un bilan des flux de créations d'emploi entre 1985 et 1995 permet de faire apparaître le poids du temps partiel et son effet différentiel sur la répartition par sexe de l'emploi (tableau 3). Ainsi, le nombre d'emplois occupés par des hommes a enregistré sur la décennie une quasi-stagnation (+ 91 000) qui recouvre un mouvement de substitution du temps partiel au temps complet. Sur un peu plus d'un million d'emplois créés, la majorité (904 000 emplois, soit 88,5 %) correspond à des emplois de femmes à temps partiel.

Tableau 3
Créations nettes d'emplois en France 1985-1995

	Ensemble	Hommes	Femmes
Emplois à temps complet	-106	-133	27
Emplois à temps partiel	1128	224	904
Total	1022	91	931

En milliers. Source : INSEE, Enquête Emploi.

Le temps partiel est loin d'être toujours « choisi ». Ainsi, en 1995, 54 % des hommes et 36 % des femmes souhaiteraient travailler davantage. Mais ces réponses sont largement biaisées par la réalité du marché du travail où les offres d'emploi sont directement à temps partiel, et par l'intériorisation des rôles sociaux masculins et féminins. L'argument classique consiste à dire que le temps partiel permettrait de concilier vie professionnelle et vie familiale. Outre le fait qu'on ne voit pas pourquoi il serait réservé aux femmes, il cadre mal avec la réalité des horaires, qui correspondent justement aux moments où les femmes auraient besoin de temps libre (début et fin de journée, week ends).

A côté du travail à temps partiel, et le recouvrant en partie, le développement des **emplois atypiques** représente un vecteur important de réduction éclatée du temps de travail (tableau 4). La progression de ces formes de salariat représente plus de 90 % des créations nettes d'emplois sur les dix dernières années. Les emplois standards (à plein temps et à durée indéterminée) ne représentent donc plus que 10 % des créations nettes d'emplois.

Tableau 4
Formes atypiques d'emploi

	1985	1995	Variation
Intérim	120	287	167
Apprentis	180	194	14
Stages et contrats aidés	160	442	282
CDD	310	752	442
Autres	12445	12499	54
Ensemble des salariés	13215	14174	959

Source : INSEE, Enquête emploi

Le développement des horaires atypiques est un phénomène largement répandu en Europe, puisqu'il concerne trente-cinq millions de salariés, soit presque un sur trois en 1993 (tableau 5). Le mouvement général de « déstandardisation » ne saurait mieux être illustré que par la pratique européenne, dont les deux fleurons sont la possibilité renouvelée du travail de nuit des femmes, et la directive adoptée le 1er juin 1993 qui se borne à fixer à 48 heures la durée hebdomadaire du travail.

Tableau 5
Proportion de salariés effectuant des horaires atypiques en 1993

	travail posté	travail de nuit	horaires atypiques*	travail le samedi	travail le dimanche
Royaume-Uni	17	22	52	57	37
Danemark	10	15	40	45	34
Belgique	19	13	33	31	19
Italie	22	13	32	56	18
Pays-Bas	10	10	24	34	20
France	8	14	24	36	18
Allemagne	12	12	22	31	16
Espagne	7	9	13	34	14
Europe des 12	13	14	31	41	21

Sources : Eurostat, Centre d'études de l'emploi.

* travail posté, de nuit et du soir

Le temps de travail n'est pas une grandeur unidimensionnelle. Entre le temps de présence et le temps effectif de travail, s'intercalent les pauses, les temps morts, les pannes, les phases de fonctionnement au ralenti, etc. qui définissent la **densité de la journée de travail**. Les cadences, la charge psychique requise, la pression temporelle et les marges de manoeuvre dans le travail individuel contribuent ensuite à déterminer l'**intensité du travail** effectif. Les enquêtes du Ministère du Travail sur les conditions de travail de 1991, comme celle de 1993 sur les techniques et l'organisation du travail, montrent que les contraintes liées au service des machines sont les plus durement ressenties. Ces mêmes enquêtes montrent que se développe la combinaison d'un certain degré d'autonomie, de l'intensification du travail et de contraintes d'horaires accrues.

Flexibilité et/ou réduction du temps de travail, enjeu social.

Le patronat a condensé sa conception, avec cette formule d'Arnaud Leenhardt, responsable de la commission sociale du CNPF, qui considère qu'une « *réduction forte, généralisée et obligatoire du temps de travail serait une très grave erreur* ». Cette déclaration reprend mot à mot – à moins que ce soit l'inverse – un document des Ministres des Finances européens : « *En ce qui concerne la durée et l'organisation du travail, il s'agit avant tout d'accroître la flexibilité du temps de travail. Une réduction obligatoire, généralisée et massive des horaires ne constituerait pas une solution satisfaisante, compte tenu des répercussions qu'elle aurait sur l'évolution des capacités de production, les niveaux de rémunération et la situation démographique après l'an 2000* ».

L'objectif en la matière est donc la **flexibilité**, qui peut même aller, dans l'esprit de certains, jusqu'à la suppression même de la notion de durée légale du travail. La législation s'inscrit dans ce mouvement : on peut citer la loi Delebarre de 1986 et la loi Séguin de 1987, mais c'est la loi quinquennale de 1993 qui va le plus loin dans cette direction, en introduisant notamment un dispositif d'indemnisation du chômage partiel sur 18 mois (TRILD). L'**annualisation** est une forme particulière de flexibilité, qui permet de moduler le semaine de travail, avec des périodes basses et des périodes hautes, tandis que les heures supplémentaires cessent d'être calculées sur une base hebdomadaire. C'est cette logique d'**aménagement du temps de travail** qui est à la base de l'accord du 31 octobre 1995, signé par toutes les confédérations sauf la

CGT. Il prévoit une négociation par branche, entre novembre 1995 et juin 1996, sur la base d'un échange entre réduction et annualisation. Il s'agit d'une forme très singulière de réduction du temps de travail, conçue pour s'épargner des embauches dans les périodes de forte activité, et qui s'autofinance grâce à la dilution corollaire de la notion d'heures supplémentaires. L'accord signé dans la métallurgie le 3 mai 1996 entre le patronat et deux syndicats (FO et la CGC) est représentatif de cette logique qui peut difficilement être présentée comme une modalité de création d'emplois. Il échange en effet la possibilité de porter la semaine de travail à 46 heures sur une semaine donnée, et 44 heures sur une période de douze semaines consécutives, contre l'octroi de deux à cinq jours supplémentaires de congé selon le degré de modulation des horaires.

De manière générale, la pratique des *accords d'entreprise* offre un bilan peu encourageant. Pour la majorité d'entre eux, il s'agit d'accords « dos au mur » visant à préserver des emplois par un « partage des salaires », plus ou moins imposé aux salariés. Dans bien des cas, le partage du travail se fait en priorité selon des lignes de fracture renvoyant aux catégorisations selon le sexe et l'âge. Ces expériences restent par ailleurs isolées et sans lendemain : les baisses d'effectifs ne sont souvent que reportés dans le temps. Quant au petit nombre d'accords réussis et souvent cités, les créations d'emploi correspondent dans la majorité des cas à une intensification du travail qui revient à anticiper les gains de productivité, et donc à tarir le potentiel ultérieur d'embauches.

L'idée d'une *réduction généralisée de la durée légale du travail* fait l'objet d'un débat social multiforme qui porte notamment sur des aspects techniques. Les exercices réalisés dans le cadre du XIème Plan pour tester l'effet d'une telle mesure à l'aide de différents modèles économétriques conduisent en effet à des fourchettes relativement larges : une réduction de 10 % de la durée du travail (de 39 à 35 heures) devrait permettre, selon les modèles, de créer au bout de cinq ans, entre 500 000 et deux millions d'emplois. Ces divergences renvoient en réalité à deux paramètres décisifs. Le premier est le taux de *compensation salariale*, le second la *productivité induite*. Si par exemple la réduction du temps de travail est de 10 % et l'embauche de seulement 5 %, on dira que la réduction du temps de travail a induit un supplément de productivité de 5 %. Les modèles les plus optimistes du point de vue de l'emploi postulent une productivité induite nulle (10 % de réduction conduit à 10 % d'embauches), les plus pessimistes posent une répartition moitié-moitié entre productivité induite et créations d'emplois.

Plutôt que d'alimenter un scepticisme quant à la possibilité même de quantifier les effets à attendre d'une telle mesure, ces exercices établissent au contraire des résultats importants. La réduction du temps de travail apparaît en tout état de cause comme la mesure dotée du plus grand potentiel de création d'emplois. La question de la compensation salariale apparaît relativement accessoire, et la variable décisive est l'ampleur de la productivité induite. Enfin, toute extension d'une telle mesure au niveau européen accroît encore les effets positifs sur l'emploi. Le débat n'est donc pas simplement technique. Son enjeu, pour les années à venir, est assez simple : soit la réduction de la durée du travail renoue avec sa fonction historique de diffusion des gains de productivité, soit on s'installe dans la logique actuelle, avec un groupe de salariés travaillant longtemps et dur, la réduction s'opérant par la multiplication des statuts atypiques, le temps partiel, les contrats intermittents et le durcissement du chômage.

La loi de Robien : un tournant ?

Conçue au départ comme une révision de l'article 39 de la loi quinquennale (dit « amendement Chamard »), la loi du 11 juin 1996 pourrait marquer un important tournant. Apparemment, le principe général est le même, et consiste à accorder pendant sept ans une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale aux entreprises qui réduisent la durée du travail et embauchent dans la même proportion. L'abattement est de 40 % la première année, puis 30 % sur six ans, pour une réduction du temps de travail de 10 % créant 10 % d'emplois. Les taux passent respectivement à 50 et 40 % pour une réduction-crédation d'emplois de 15 %. Ce dispositif n'est pas dépourvu d'ambiguïté. Il permet une utilisation défensive de la loi qui vise à éviter des licenciements mais peut donner lieu à des effets pervers, les employeurs inventant de faux licenciements pour en profiter. Dans la version dite offensive, la réalité des créations d'emploi n'est contrôlée que pendant deux années, alors que les exonérations courent sur sept ans.

Pourtant cette loi ouvre probablement une brèche, qui explique les réactions particulièrement hostiles du patronat de la métallurgie. Elle pose l'équation $x\%$ de réduction de temps de travail = $x\%$ de créations d'emploi. Elle inverse la séquence exonérations-emplois en subordonnant les baisses de charges aux créations d'emploi, alors que de telles mesures étaient jusqu'ici dépourvues de contrepartie. Elle ne tranche pas – contrairement à la loi quinquennale et aux négociations de branche – la question d'une éventuelle compensation, sous forme de baisse de salaires ou d'aménagement-annualisation du temps de travail. Enfin, elle socialise la question du financement en créant un manque à gagner pour le budget (800 millions de francs au budget 1997). Cela peut évidemment constituer une incitation à bloquer d'autres dépenses, ou à instituer un financement ad hoc, qui ferait en fin de compte financer le gros de la mesure par les salariés. Mais ce dispositif pourrait aussi faire la preuve – au niveau d'une grosse entreprise ou d'une branche – de sa capacité à modifier les paramètres de l'emploi. Une telle situation pourrait alors permettre de poser en des termes nouveaux la question du financement, et avoir valeur d'exemple, y compris dans les autres pays d'Europe, où les politiques d'emploi actuelles se montrent impuissantes à enrayer une convergence des taux de chômage, vers le haut.

Repères bibliographiques

Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, *Pour un nouveau plein emploi*, Syros, 1997.

François Guedj et Gérard Vindt, *Le temps de travail, une histoire conflictuelle*, Syros, 1997.

Jacques Freyssinet, *Le temps de travail en miettes*, Editions de l'Atelier, 1997.

Gilbert Cette et Dominique Taddéi, *Réduire la durée du travail : de la théorie à la pratique*, Livre de Poche, 1997.

Jacques Rigaudiat, *Réduire le temps de travail*, deuxième édition, Syros, 1996.