

Pourquoi il faut réduire le temps de travail

Alternatives Economiques n° 357 - mai 2016



- ▶ Une bataille de longue haleine
- ▶ Les pistes existent
- ▶ Appel : Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au coeur du débat public
- ▶ Il faut baisser la durée du travail pour tous
- ▶ Les travailleurs low cost, laissés pour compte de la RTT
- ▶ Il y a une vie après le travail

Une bataille de longue haleine

La réduction du temps de travail a de tout temps été accusée de tous les maux. Elle est pourtant au coeur de la dynamique économique et de la marche vers l'égalité femmes-hommes.

L'idée que les pauvres puissent avoir des loisirs a toujours choqué les riches", soulignait le philosophe britannique Bertrand Russell en 1932 [1]. Il faisait ce constat au coeur de la crise de 1929, quand, face au chômage de masse, ceux qui prônaient une réduction du temps de travail se heurtaient à une résistance acharnée. Depuis lors, le débat n'a manifestement guère progressé. Il a même plutôt régressé en France à en juger par les discussions actuelles autour de la loi El Khomri : quatre-vingts ans après le Front populaire, qui avait promu la semaine de 40 heures et les congés payés, les socialistes, revenus au pouvoir en pleine crise, cherchent désormais à faciliter au contraire l'allongement du temps de travail.

"Les méthodes de production modernes nous ont donné la possibilité de permettre à tous de vivre dans l'aisance et la sécurité, concluait Bertrand Russell. Nous avons choisi à la place le surmenage pour les uns et la misère pour les autres : en cela, nous nous sommes montrés bien bêtes, mais il n'y a pas de raisons pour persévérer dans notre bêtise indéfiniment." Il reste visiblement toujours aussi nécessaire de remettre les pendules à l'heure à ce sujet.

Un combat très ancien

Les affrontements sur la question du temps de travail ne datent pas des années 1930. Depuis le début du XIXe siècle, il avait fallu constamment batailler pour réussir à le limiter. En 1801, une loi britannique, la première du genre, interdisait ainsi le travail des enfants de moins de 8 ans dans les usines. En France, ce n'est qu'en 1841 que ce fut le cas, un délai lié notamment au retard hexagonal en matière d'industrialisation.

Débat : RTT ou revenu de base ?

La volonté de revenir au plein-emploi est une des motivations principales pour promouvoir une nouvelle phase de réduction du temps de travail, même si ce n'est pas la seule. Pour beaucoup cependant, découragés par l'expérience négative des quarante dernières années, un tel objectif est désormais définitivement hors de portée et doit être abandonné. Au lieu de chercher à revenir au plein-emploi, il faudrait plutôt promouvoir un revenu de base inconditionnel versé à tous, indépendamment du statut d'emploi.

L'idée est généreuse, mais l'enfer est souvent pavé de bonnes intentions. Outre l'énorme difficulté prévisible pour mettre en place un tel revenu à un niveau réellement suffisant pour vivre décemment, on peut aussi fortement douter de la capacité à faire accepter son caractère inconditionnel.

Comme on le constate déjà partout où existent des revenus minimaux, la pression sociale est toujours extrêmement forte pour exiger des contreparties de la part des sans-emploi. On peut donc redouter que l'instauration d'un revenu universel conduise en fait à un *workfare* généralisé, c'est-à-dire à un système proche du système soviétique où l'Etat soumettrait au travail obligatoire ceux qu'il subventionnerait quand ils n'occupent pas d'emploi.

Bref, la difficulté est indéniable et l'échec patent depuis quarante ans, mais il vaut sans doute mieux continuer à chercher à ce que chacun puisse se procurer par lui-même les moyens de vivre décemment sur le marché du travail. Même s'il faut bien sûr aussi un filet de sécurité généreux pour tous.

Si la loi est intervenue assez tôt cependant pour limiter le temps de travail des enfants et des femmes, c'était parce qu'il s'agissait là, aux yeux de nos ancêtres, d'individus mineurs incapables de contracter en connaissance de cause avec les chefs d'entreprise. Il faudra attendre beaucoup plus longtemps pour que soit reconnue la

légitimité d'une régulation collective du temps de travail de tous les salariés. La tradition du 1er mai remonte ainsi à l'action des ouvriers de Chicago aux Etats-Unis, le 1er mai 1886, pour obtenir la journée de 8 heures.

En France, ce n'est qu'en 1919, dans l'immédiat après-Première Guerre mondiale et sous la menace de la révolution russe, que sera instituée cette journée de 8 heures, et donc à l'époque la semaine de 48 heures. En 1936, la semaine de 40 heures est votée, mais du fait de la guerre et de la période de reconstruction qui suivra, celle-ci ne deviendra effective que dans les années 1970. Quant aux congés payés, créés en 1936, ils passeront à quatre semaines en 1969, dans la foulée de mai 1968. Avant que la gauche, arrivée au pouvoir en 1981, n'accorde une 5e semaine de congés, tout en ramenant la durée hebdomadaire à 39 heures et en abaissant l'âge de départ en retraite à 60 ans. Leurs successeurs du gouvernement de Lionel Jospin mettront en oeuvre la semaine de 35 heures entre 1998 et 2000.

Un atout pour la croissance

Durant tout ce temps, les jérémiades des conservateurs et des chefs d'entreprise contre la réduction du temps de travail, accusée d'entretenir la paresse et de plomber l'économie, n'ont jamais cessé, en France comme ailleurs. La loi des 40 heures de 1936 avait en particulier servi à instruire le procès du Front populaire, rendu responsable de la défaite de 1940 en ayant freiné ainsi l'effort de réarmement.

Pourtant, la réduction massive du temps de travail, à l'oeuvre dans tous les pays industrialisés, n'a pas seulement amélioré radicalement les conditions de vie depuis deux siècles, elle a aussi été au coeur de la dynamique économique de ces pays durant toute cette période. En retardant l'entrée des jeunes sur le marché du travail, elle a permis d'élever nettement le niveau de qualification de la force de travail. En donnant aux salariés le temps de mieux reconstituer leur force de travail, non seulement physiquement mais aussi psychologiquement, elle a boosté leur productivité tout en allongeant leur espérance de vie.

Cet allongement de la vie compense en bonne partie la réduction du temps de travail hebdomadaire : nos ancêtres qui travaillaient 12 heures par jour à partir de l'âge de 8 ans mourraient aussi beaucoup plus jeunes que nous. Face aux gains de productivité considérables réalisés depuis deux siècles, la réduction du temps de travail a permis également de limiter les pertes d'emplois associées à ce processus. En dégageant du temps de loisir, elle a aussi créé de nouvelles activités, comme le tourisme notamment, qui jouent aujourd'hui un rôle majeur dans nos économies, et particulièrement en France. Mais elle a également permis de dynamiser, via le temps dégagé pour des activités bénévoles, le tissu associatif et la vie démocratique : elle a été ainsi une condition *sine qua non* de la mise en oeuvre du suffrage universel. Bref, elle a contribué de façon décisive à la densité du lien social qui fonde en réalité les performances de nos économies.

Enfin, la réduction du temps de travail a été, même si cette évolution est loin d'être achevée, au coeur de la marche vers l'égalité femmes-hommes : elle a permis de remettre en cause la division sociale traditionnelle entre l'homme qui gagne sa vie à l'extérieur du foyer et la femme qui élève les enfants et effectue les tâches domestiques.

Mauvais procès contre les 35 heures

Malgré toutes ces vertus qui restent très actuelles, le sujet de la réduction du temps de travail est devenu désormais tabou en France. Ceci est lié notamment au mauvais souvenir laissé par le dernier épisode en date - le passage aux 35 heures au tournant des années 2000 - généralement considéré comme un échec par les Français. Pourtant, comme l'a établi le rapport parlementaire présenté en décembre 2014 par la députée Barbara Romagnan [2], cette appréciation négative ne correspond pas à la réalité. Grâce aux 35 heures, le tournant des années 2000 a été la période où l'on a créé le plus d'emplois en France depuis tout l'après-guerre : plus de 2 millions entre 1997 et 2001, soit une hausse de 8,5 %.

Droit du travail : la longue marche de la réduction du temps de travail

1814 : loi instituant les dimanches et jours de fête catholique comme des jours obligatoirement chômés.

1841 : réglementation du travail des enfants (8 heures par jour pour les enfants de 8 à 12 ans et 12 heures pour ceux de 12 à 16 ans).

1848 : première loi pour les adultes fixant théoriquement la journée maximale de travail à 10 heures pour Paris et 11 heures pour la province.

1892 : nouvelle réglementation : 10 heures par jour pour les enfants de 13 à 16 ans, 11 heures pour ceux de 16 à 18 ans et les femmes, 12 heures pour les travailleurs adultes.

1900 : loi qui prévoit pour tous les salariés une réduction progressive sur six ans de la durée journalière de 12 à 10 heures.

1919 : introduction de la journée de 8 heures et donc de la semaine à 48 heures.

1936 : une loi institue des congés annuels de deux semaines, une durée effective du travail ne pouvant excéder 40 heures par semaine et une compensation salariale totale.

1956 : trois semaines de congés payés.

1969 : quatre semaines de congés payés.

1982 : passage aux 39 heures hebdomadaires et 5e semaine de congés payés.

1998- 2000 : Lois Aubry 1 et 2 instaurant les 35 heures au plus tard en 2002.

Bien sûr, il y a eu partout de la croissance à ce moment-là, mais l'emploi n'a progressé sur la même période que de 4,8 % en Allemagne et de 4,5 % au Royaume-Uni... Quasiment deux fois moins qu'en France. Les 35 heures ne sont directement responsables que d'une partie de ces créations - 350 000 emplois, estime l'Insee -, mais la baisse rapide du chômage a redonné confiance et dopé notre économie davantage que chez nos voisins. Les 35 heures n'ont pas non plus dégradé les marges des entreprises grâce aux exonérations de cotisations sociales accordées en contrepartie, ni leur compétitivité : les échanges extérieurs du pays ont été excédentaires durant toute cette période. Cela a été possible parce que la réorganisation des entreprises, négociée à cette occasion, a permis en particulier un allongement sensible de la durée d'utilisation des machines : celle-ci est passée de 54 heures par semaine en moyenne en 1996 à 62 heures en 2000 dans les grandes entreprises. Ce qui permet de produire 15 % de produits en plus sans avoir besoin d'investir un euro. Un avantage compétitif considérable. Tout en contribuant également à rétablir les comptes sociaux, malgré les exonérations de cotisation, et les comptes publics grâce aux rentrées supplémentaires liées au recul du chômage : Lionel Jospin est le seul dirigeant depuis le début des années 1990 à avoir fait reculer l'endettement du pays, exprimé en pourcentage du produit intérieur brut (PIB).

Malgré les 35 heures, le temps de travail moyen des salariés Français se situe aujourd'hui toujours dans la moyenne des Européens : 34,4 h par semaine en 2014, contre 34,8 h dans la zone euro. C'est autant qu'en Allemagne et davantage qu'au Danemark (33,5 h par semaine), autre pays qu'on nous présente régulièrement comme un "modèle". Les vrais "paresseux" en Europe sont les Néerlandais, qui ne travaillent "que" 30,6 h par semaine en moyenne tout en étant par ailleurs, avec l'Allemagne, un pays modèle de la rigueur budgétaire... Il y a cependant des pays en Europe où on travaille nettement plus qu'en France : il en est ainsi de la Roumanie (40,8 h par semaine), de la Bulgarie, (39,7 h) ou encore de la Grèce (38,1 h). Autrement dit les pays les plus pauvres et les moins développés du continent.

Malgré les 35 heures, les Français figurent aussi toujours parmi les plus productifs au monde : en 2015, chaque Français qui occupe un emploi a produit ainsi 12 % de richesses de plus en moyenne que son collègue allemand, 14 % de plus que la moyenne de la zone euro, 16 % de plus qu'un Italien, 27 % de plus qu'un Espagnol, 29 % de plus qu'un Japonais, 41 % de plus qu'un Coréen, 66 % de plus qu'un Polonais. Si nous étions aussi paresseux qu'on le dit, ça devrait obligatoirement se refléter dans ces chiffres...

En réalité, tous les pays comparables ont réduit le temps de travail dans des proportions analogues à la France depuis trente ans. Notre seule véritable spécificité est d'avoir réduit davantage le temps de travail des hommes

que celui des femmes, alors que la plupart des autres ont surtout favorisé le travail à temps partiel féminin. Ce qui fait que l'écart moyen de temps de travail entre salariés hommes et femmes (4,7 h par semaine), bien que considérable, est quand même deux fois plus faible en France qu'aux Pays-Bas (10 heures), qu'en Allemagne (8,6 h) ou encore qu'au Royaume-Uni (8,4 h). Ce choix collectif ne devrait poser problème qu'à ceux qui veulent renvoyer les femmes dans leurs foyers. En tout cas, il n'engendre pas par lui-même de problème particulier sur le plan strictement économique, comme le montrent les chiffres de la productivité des salariés français.

Un problème classique de la théorie des jeux

Comment se fait-il, dans ces conditions, que les 35 heures aient été pourtant vécues comme un échec majeur par la société française ? Les années 2000 ont tout d'abord été marquées par une puissante vague de désindustrialisation et les 35 heures ont souvent été accusées d'en être la cause. En réalité, ce n'est pas le cas : le déterminant principal de cette désindustrialisation en France et en Europe a été la hausse de l'euro par rapport au dollar. L'euro qui valait 0,9 \$ en 2000 était monté à 1,6 \$ en 2008. Résultat : l'heure de travail d'un Français coûtait 17 % de moins que celle d'un Américain en 2000, mais elle en valait 14 % de plus en 2010, selon le Bureau of Labor Statistics américain. Même chose vis-à-vis de la Corée du Sud : en 2000, l'heure de travail d'un Coréen coûtait 46 % de celle d'un Français ; en 2010, elle n'en coûtait plus que 41 %. Parce que le won coréen est indexé sur le dollar. Du fait de l'appréciation de l'euro, l'écart s'est donc creusé entre le coût du travail en France et celui des pays émergents. D'où la perte de substance industrielle.

Mais les 35 heures ont aussi été mal vécues par beaucoup de Français pour une autre raison : la réduction du temps de travail implique par nature une solidarité entre *insiders*, ceux qui occupent déjà un emploi, et *outsiders*, les chômeurs qui n'en ont pas. Autrement dit, elle implique que les *insiders* se serrent un peu la ceinture pour faire de la place aux *outsiders*. Pour amortir la hausse de 10 % des salaires horaires liée au passage aux 35 heures, les salaires mensuels ont souvent été bloqués durablement dans les entreprises.

Le travail a aussi souvent été réorganisé en annualisant les horaires, éliminant ainsi les heures supplémentaires, tout en supprimant quelques pauses. En contrepartie, les salariés ont certes bénéficié de jours de congés en plus, mais beaucoup d'entre eux, notamment parmi les bas salaires, n'ont guère valorisé ce "plus" (ils le valorisent cependant davantage quand on essaie de le leur reprendre...). Bref, avec les 35 heures, on a certes fait deux millions d'heureux qui ont trouvé un emploi grâce à elles, mais dans le même temps on a fait aussi beaucoup de mécontents parmi les 24 millions de personnes qui en avaient déjà un en 1997.

Avec les 35 heures, la France s'est retrouvée confrontée à un problème classique en théorie des jeux : une politique optimale pour la société dans son ensemble ne l'est pas nécessairement pour chacun des individus qui la composent. C'est le rôle des "corps intermédiaires" (partis et syndicats) de résoudre ces contradictions entre intérêt général et intérêt individuel. Mais une des fragilités principales de la société française, c'est justement la faiblesse de ces corps intermédiaires. Le passif laissé (injustement) dans la mémoire collective par les 35 heures, habilement exploité par la classe politique, implique en tout cas de s'y prendre différemment, tant en termes de méthode que d'objectif, si on veut réussir à remettre l'indispensable réduction du temps de travail dans le débat public.

Article issu du dossier [Pourquoi il faut réduire le temps de travail](#)

Guillaume Duval

Alternatives Economiques n° 357 - mai 2016

[...] Notes

- (1) Dans son opuscule *Eloge de l'oisiveté*, Allia, 2010 [1932].
- (2) "Rapport de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail", disponible sur www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp

Les pistes existent

mai 2016

Semaine de 32 heures ou de quatre jours, compte épargne temps, *job rotation*, temps partagé..., de nombreuses possibilités ont déjà été expérimentées, notamment à l'étranger.

Si on passait tout le monde à quatre jours par semaine, en partie grâce à une politique incitative d'exonérations de cotisations sociales, je pourrais créer 20 % d'emploi en plus", assure Arnaud Lelache. Ce patron de l'Agence française informatique (AFI), qui développe des logiciels sous licences libres, croit à la réduction du temps de travail (RTT). La moitié des 80 salariés d'AFI télétravaillent et beaucoup sont déjà à la semaine de quatre jours. *"Nous avons des ingénieurs, formateurs, développeurs... qui travaillent depuis Marne-la-Vallée, Annecy, Marseille. Cette organisation est facilitée par les outils numériques, la visioconférence..."* Ce chef d'entreprise est-il moins compétitif que ses concurrents ? *"Absolument pas. Le boulot est fait. Et chacun s'auto-organise pour trouver le meilleur équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle."*



Claude Prigent [1], à la tête d'Yprema, une PME de 90 personnes spécialisée dans la valorisation des déchets du BTP, ne dit pas autre chose : *"Je suis prêt à payer une étude pour rencontrer toutes les entreprises qui utilisent les quatre jours et montrer aux sceptiques que tout est possible."* En passant, dès 1997, de 39 heures à 35 heures sur une base de quatre jours, dans le cadre de la loi Robien (*), il avait embauché quatorze personnes en contrat à durée indéterminée (CDI) et n'a cessé depuis de recruter. Ces emplois supplémentaires lui ont permis d'assurer un meilleur *turn-over* dans les équipes et d'utiliser ses machines cinq heures de plus par semaine, soit *"un gain d'un mois de production par an"*. Heureux les patrons d'AFI et d'Yprema ? Ils sont en tout cas bien rares à l'affirmer haut et fort.

Marche arrière en France

Au centre d'une bataille menée par le patronat et des économistes libéraux depuis vingt ans, abandonnée par une partie de la gauche qui l'associe à l'échec de Lionel Jospin en 2002, la RTT est devenue *"taboue"*, assure la députée socialiste Barbara Romagnan, auteure d'un rapport sur le bilan des 35 heures. Même les entreprises qui pratiquent la RTT de manière informelle - telle cette *start-up* qui offre une semaine de vacances en plus quand ses salariés en prennent deux - ou officielle, à l'instar du groupe Macif ou de Fleury Michon, des sociétés emblématiques du passage aux 32 heures, ne souhaitent pas évoquer le sujet.

D'autant que les entreprises ne sont plus incitées à baisser le temps de travail depuis que les "allègements Fillon" en 2002 ont accordé des baisses de cotisations sociales aux entreprises sans contrepartie. Aujourd'hui, la tendance est plutôt au contraire à renégocier le temps de travail à la hausse, comme viennent de le faire EDF et Generali.

Verbatim : "Nous devons considérer désormais la durée du travail tout au long de la vie"

Dominique Taddéi, économiste, ancien député du Vaucluse et pionnier de la réduction du temps de travail

"La durée du travail n'est pas un problème économique, financier ou comptable. C'est d'abord une question sociale et politique, voire anthropologique. Depuis les années 1950, le volume d'heures travaillées n'a pas progressé en France bien que la production ait beaucoup augmenté et que nous soyons plus nombreux à travailler, parce que des gains de productivité importants ont été réalisés.

Nous pourrions parfaitement ne travailler désormais que 30 heures par semaine. Nous savons financer une telle réduction du temps de travail. Nous l'avons déjà fait pour le passage aux 35 heures grâce aux gains de productivité, aux exonérations de cotisations sociales et à la modération salariale.

Mais l'enjeu principal est ailleurs aujourd'hui. Dans l'histoire, nous n'avons cessé de modifier la période de référence dans la bataille autour du temps de travail : d'abord journalière, puis hebdomadaire et, enfin, annuelle. Si nous voulons remettre le travail au coeur de la société, nous devons considérer désormais la durée du travail tout au long de la vie, de l'école à la retraite.

Sans supprimer la référence aux durées quotidiennes et hebdomadaires et sans baisser les salaires, il faudrait légiférer pour créer de nouvelles normes. Ces normes définiraient le nombre d'heures à travailler dans une vie. Les travaux pénibles ou les périodes de maternité seraient naturellement pris en compte...

Cela permettrait à ceux qui le souhaitent de prendre une, deux, voire trois années sabbatiques. Il faut bâtir un nouveau contrat social : nous devons un certain nombre d'heures à la collectivité car il est nécessaire d'assurer un flux de richesses, mais il faut partir du libre choix des salariés. Chacun doit pouvoir décider à quel moment il veut travailler plus ou moins."

En savoir plus

Cet entretien est disponible dans son intégralité sur alterecoplus.fr

En 1997, le groupe Even (Mamie Nova) était passé à 32 h 30, rappelle Michel Le Bot, délégué syndical CFDT, signataire de l'accord. L'entreprise a mieux utilisé son outil de production et a même créé 200 emplois (sur les 800 existants) dès la première année, en contrepartie d'un gel des salaires et de la prime d'ancienneté. Mais en 2009, trois coopératives laitières dotées de rythmes de travail différents, ont été regroupées sous la bannière Laïta. La direction a alors souhaité harmoniser les temps de travail vers le haut. Résultat : 2 500 salariés sont à 35 heures, contre 150 à 32 h 30. *"C'est paradoxal, regrette le syndicaliste. Nous avons fait des expérimentations qui ont fonctionné dans un contexte où le chômage et la précarité étaient beaucoup moins prégnants qu'aujourd'hui. Mais cette question n'est plus au goût du jour." "Le comportement des entreprises n'est que le reflet du débat actuel, note Gilles Verrier, fondateur du cabinet de conseil en ressources humaines Identité RH [2], la bataille des idées a été gagnée par les opposants aux 35 heures. A partir du moment où un sujet n'est plus du tout porté, ni dans l'opinion ni par les politiques, les entreprises ne vont pas seules reprendre le flambeau".*

Renouveau à l'étranger

La réduction du temps de travail est pourtant "mûre pour repartir", estime Jean-Marie Perbost, cofondateur du Collectif Roosevelt, qui milite notamment pour un meilleur partage du travail. Et de poursuivre : *"Avec la vague de robotisation et de numérisation que nous vivons déjà, les gains de productivité réalisés et les destructions d'emplois que l'on peut redouter, il va falloir s'interroger sur le partage du temps de travail. D'autant qu'à l'étranger, cette idée connaît un renouveau. Aux Etats-Unis, quand Larry Page, le patron de Google, annonce qu'il faudra travailler moins d'heures, on l'écoute. Pareil en Allemagne, lorsque Porsche a diminué en 2013 le temps de travail des salariés à 34 heures par semaine, à salaire égal. Les Français s'intéressent également aux expériences de RTT menées en Suède..."* (voir encadré page 78).

Expérience : la journée de six heures à la suédoise

Catherine André

Début 2015, la municipalité de Göteborg a lancé une expérimentation de la journée de six heures pour les aides-soignantes d'une maison de retraite publique. Une expérience reconduite jusqu'à la fin 2016. Une première évaluation rendue publique le 21 avril a confirmé que *"les effets positifs se sont fait sentir très vite : une énorme amélioration de l'environnement de travail pour les salariés comme pour les résidents"*, selon Daniel Bernmar, maire-adjoint, du parti de gauche (Vänsterpartiet). Pour compenser cette baisse du temps de travail, l'établissement a dû recruter quatorze personnes, sans bénéficier d'une aide publique supplémentaire.

Cette réduction du temps de travail (sans réduction de salaire) a fortement réduit le nombre d'arrêts maladie. *"Les aides-soignantes sont moins stressées, plus énergiques et ont une meilleure qualité de vie"*, commente Bengt Lorentzon, le chercheur indépendant qui a conduit l'enquête.

Pour Daniel Bernmar, cette expérience pourrait être étendue à toutes les aides-soignantes du pays. *"Mais il faudrait pour cela le concours législatif et financier de l'Etat, qui pour l'instant ne s'y intéresse guère, alors que le rapport coûts-avantages serait nettement positif pour la société. Cela a déclenché un bouillonnement d'idées dans de nombreuses autres municipalités"*, conclut-il.

En savoir plus

Une version longue est disponible sur www.alterecoplus.fr

L'économiste Steffen Lehndorff, auteur d'une étude sur les 35 heures [3], observe lui aussi des frémissements outre-Rhin : *"La question de l'emploi n'est pas prioritaire en Allemagne. Le partage du temps de travail est davantage abordé sous l'angle de la qualité de vie et de l'égalité entre hommes et femmes. Les pères sont par exemple incités à prendre deux mois de congé parental, sous peine de les perdre. Mais si les deux parents prennent au moins deux mois chacun, le congé passe à quatorze mois, contre douze normalement."* Dans l'Hexagone, réduire le temps de travail pour que les femmes soient moins souvent employées en temps partiel subi et que les tâches domestiques soient mieux réparties au sein des couples est aussi l'un des objectifs poursuivis par ceux qui veulent remettre le débat sur la table.

Des modalités diverses

Reste à déterminer si la réduction du temps de travail devra passer à l'avenir par une nouvelle loi ou par des accords collectifs. *"La question est difficile à trancher, explique Steffen Lehndorff, En Allemagne, tout le secteur de la métallurgie est passé aux 35 heures par la négociation collective, sans que cela pose de problèmes de compétitivité aux constructeurs automobiles. Mais le primat de la négociation collective présente aussi des faiblesses : en Allemagne, seuls 60 % des salariés sont couverts par des accords collectifs. La France aurait besoin d'un espace de négociation plus développé, mais cela peut être aussi un piège pour les salariés car la représentation syndicale est plus faible qu'en Allemagne."*

Parmi les promoteurs de la RTT dans l'Hexagone, l'idée d'une loi inspirée des lois Robien et Aubry 1 (*) prévoyant des aides publiques conditionnées aux créations d'emplois fait consensus. Quant aux modalités, elles ne passent pas nécessairement par une RTT hebdomadaire, comme lors du passage aux 35 heures. Il y a certes des partisans de la semaine de 32 heures ou de quatre jours, dont l'avantage est d'avoir un effet immédiat et sensible sur l'emploi. *"Il faut créer une diversité de cadres juridiques attractifs et laisser les partenaires sociaux s'en emparer"*, plaident plutôt Michel Montigné et David Feltz du Collectif Roosevelt, qui signent avec Guy Démarest un livre à paraître en octobre, *Stop au chômage et à la régression sociale* (L'Atelier). Cela pourrait passer par la création d'un compte épargne temps sur toute la vie ouvrant droit à des congés sabbatiques, des passages à temps partiel choisis, en fin de carrière, par exemple, ou encore le développement de congés parentaux à temps partiel, partagés entre les deux parents.

Les moyens de réduire temporairement le temps de travail pour faire face à une crise sur le modèle du *"Kurzarbeit"* allemand - et de son voisin, le travail partagé canadien - méritent également d'être réexaminés. Le régime français de chômage partiel a certes déjà été amélioré et simplifié par la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, mais il reste moins souple que le dispositif allemand, qui nécessite un accord avec les représentants du personnel. Celui-ci permet à l'entreprise de réduire le temps de travail des salariés pendant six mois, la baisse de salaire étant compensée par le service public de l'emploi. L'économiste Bernard Gazier défend, pour sa part, le *job rotation* à la danoise. Pour enrayer le chômage, les Danois ont décidé, il y a vingt ans, de laisser partir leurs salariés en congés sabbatique ou parental indemnisés (à hauteur de 70 % de leur salaire) à condition qu'ils soient remplacés par des chômeurs. *"Dans un cas sur deux, ces demandeurs d'emploi sont restés dans l'entreprise, note ce spécialiste du marché du travail. Et lorsque le chômage a baissé, cette mesure a été rendue moins attractive, avec une indemnisation moindre, de l'ordre de 60 %."*

Pour ce chercheur, un dispositif comme le *job rotation* doit cependant être adossé à un programme massif de formation pour doper l'employabilité des travailleurs. "Il doit être négocié et réversible. Et surtout ciblé sur les PME. Car dans une entreprise de quatre personnes, réduire le temps de travail de 10 % n'a pas beaucoup de sens." Les pistes sont sur la table, certaines sont déjà expérimentées. Il faut seulement avoir le courage de rouvrir le débat.

* Loi Robien : adoptée en 1996, elle accordait aux entreprises qui réduisaient le temps de travail de 10 % des exonérations de cotisations sociales en contrepartie de créations d'emplois.

* Loi Aubry 1 : cette loi de 1998 ramène la durée légale du travail à 35 heures et accorde des allègements de cotisations sociales jusqu'à 1,7 Smic en contrepartie de créations d'emplois.

Article issu du dossier [Pourquoi il faut réduire le temps de travail](#)

Sandrine Foulon

Alternatives Economiques n° 357 - mai 2016

[...] Notes

- (1) "Faire ses 35 heures sur quatre jours, c'est possible (et c'est bien !)", Rue89, 24 février 2014.
- (2) Auteur de *Faut-il libérer l'entreprise ? Confiance, responsabilité et autonomie au travail*, Dunod, 2016.
- (3) "It's a Long Way from Norms to Normality : The 35 Hour Week in France", *Industrial & Labor Relations Review* 67 (3), pp. 838-863, accessible sur www.iaq.uni-due.de/personal/mitarbeiter.php?mid=005

Appel : Ensemble, remettons la réduction du temps de travail au coeur du débat public

mai 2016

La France compte actuellement 6,5 millions d'inscrits à Pôle emploi, 2,8 millions de plus qu'en 2008. Le chômage de masse mine depuis longtemps déjà la société hexagonale, mais ce fléau a pris une ampleur sans précédent ces dernières années. Il y a urgence à réagir.

L'activité a certes repris depuis 2015 et elle pourrait accélérer encore un peu avec des politiques économiques plus dynamiques en Europe. Mais avec la crise écologique qui s'aggrave, les perspectives de croissance sont limitées et le resteront. De plus, la révolution numérique et la robotisation pourraient bien, elles aussi, menacer de nombreux emplois. Il n'y a donc quasiment aucune chance que l'évolution spontanée de l'économie permette de faire reculer le chômage à un rythme suffisant pour éviter les risques d'explosion auxquels la société française est confrontée aujourd'hui.

D'autres pays affichent cependant un taux de chômage plus faible que la France. Le plus souvent ce résultat est atteint grâce à un vaste secteur de "travailleurs pauvres", via une croissance massive du travail à temps partiel féminin et un retour en force du travail indépendant. Ces personnes occupent certes un emploi, mais n'en ont pas moins les plus grandes difficultés à se loger, à se soigner, à éduquer leurs enfants... Bref, à mener une vie décente. Ces politiques creusent de plus les inégalités entre riches et pauvres et les écarts entre hommes et femmes.

Si on veut éviter ces écueils tout en faisant reculer rapidement le chômage, il faut "travailler moins pour travailler tous et mieux". Au tournant des années 2000, le passage aux 35 heures hebdomadaires avait eu un effet très positif sur l'emploi et l'activité, malgré certaines difficultés dans sa mise en oeuvre, notamment en matière d'intensification du travail. Il faut d'urgence reprendre ce chemin, même s'il faut probablement s'y prendre autrement, et notamment ne plus raisonner seulement sur le temps de travail hebdomadaire.

Nous avons pleinement conscience de la difficulté de l'exercice tant en termes de financement que d'organisation des entreprises, mais cette question doit revenir au coeur du débat public. Non seulement pour réduire le chômage, mais aussi pour reprendre la marche en avant du progrès social et sociétal, en favorisant des modes de vie plus équilibrés et plus respectueux de l'environnement. Nous vous demandons de nous y aider en portant vous aussi ce débat sur votre lieu de travail, dans vos collectivités, vos syndicats, vos partis, vos associations... Il en va de l'avenir de notre démocratie et de notre modèle social.

Sarah Abdelnour (sociologue, chercheuse associée à l'Irisso), **Michel Abhervé** (professeur associé à Paris Est-Marne-la-Vallée), **Yacine Aït Kaci** (artiste), **Claude Alphandéry** (président d'honneur de France active et du Labo-ESS), **Pouria Amirshahi** (député des Français de l'étranger), **Gérard Aschieri** (Syndicaliste FSU), **Danielle Auroi** (députée EELV du Puy-de-Dôme, présidente de la Commission des affaires européennes), **Clémentine Autain** (porte-parole d'Ensemble), **Alexis Bachelay** (député PS des Hauts-de-Seine), **Guillaume Balas** (député européen PS), **Philippe Ballot** (archevêque de Chambéry), **Serge Bardy** (député PS du Maine-et-Loire), **Francine Bavay** (haut fonctionnaire), **Julien Bayou** (porte-parole d'EELV), **Rémi Bazilier** (économiste, fondateur d'Ecolinks), **Romain Beaucher** (consultant), **Simon Besnard** (président du MRJC), **Sophie Bessis** (historienne et journaliste), **Martin Bontemps** (vice-président de l'Unef), **Andreas Botsch** (syndicaliste, conseiller du président du DGB allemand), **Jean-Yves Boulain** (sociologue, chercheur associé à l'Irisso), **Kheira Bouziane** (députée PS de Côte-d'Or), **Alain Caillé** (rédacteur en chef de *La revue du Mauss*), **Fanélie Carrey-Conte** (députée PS de Paris), **Jean-Pierre Chanteau** (économiste, université Grenoble-Alpes),



Jean-Paul Chanteguet (député PS de l'Indre), **Filippa Chatzistavrou** (avocate et politologue), **Denis Clerc** (économiste, fondateur d'*Alternatives Economiques*), **Hadrien Clouet** (doctorant en sociologie), **Yves Cochet** (ancien ministre de l'Environnement), **Daniel Cohn Bendit** (ancien député européen), **Christian Comélieu** (économiste), **Laurent Cordonnier** (économiste, université de Lille), **Benjamin Coriat** (économiste, université Paris 13), **Marthe Corpet** (trésorière de l'Unef), **Thomas Coutrot** (économiste), **Ronan Dantec** (sénateur EELV de Loire-Atlantique), **Francis Danvers** (vice-président de l'université Populaire de Lille), **Olivier Dartigolles** (porte-parole du PCF), **Sylvain David** (professeur de sciences économiques et sociales), **Jean-Baptiste de Foucauld** (ancien commissaire au Plan), **Caroline De Haas** (militante féministe, cheffe d'entreprise), **Joël Decaillon** (syndicaliste, vice-président du Lasaire), **Hervé Defalvard** (professeur à l'université de Marne-la-Vallée), **Karima Delli** (députée européenne EELV), **Didier Demazière** (sociologue du travail), **Jean Desessard** (sénateur EELV de Paris), **Marie Desplechin** (écrivaine), **François Desrioux** (rédacteur en chef de *Santé et Travail*), **Benjamin Dessus** (ingénieur et économiste), **Josepha Dirringer** (juriste, membre du Groupe de recherche pour un autre code du travail), **Cécile Dufлот** (députée EELV de Paris, ancienne ministre), **Marc Dufumier** (professeur émérite à l'AgroParisTech), **Jacques Dughera** (militant associatif et syndical), **Antoine Dulin** (représentant des organisations de jeunesse au Cése), **Pascal Durand** (député européen EELV), **Christine Durieux** (maître de conférences en économie, université Grenoble Alpes), **Marie Duru-Bellat** (sociologue), **Nicolas Duvoux** (professeur de sociologie à Paris 8), **Guillaume Etiévant** (secrétaire national du Parti de Gauche à l'économie et au travail), **Anne Eydoux** (chercheuse au Centre d'études de l'emploi), **Eric Favéy** (vice-président de la Ligue de l'enseignement), **Sacha Feierabend** (secrétaire générale de l'Unef), **David Flacher** (économiste, université Paris 13), **Cynthia Fleury** (philosophe), **Fabrice Flipo** (maître de conférences en philosophie), **Christophe Fourel** (président de l'Association des lecteurs d'*Alternatives Economiques*), **Yann Fradin** (directeur général d'une association d'insertion), **Jacques Freyssinet** (économiste, professeur émérite Paris 1), **Jean Gadrey** (économiste, professeur émérite Lille 1), **Corinne Gaudart** (ergonome), **Vincent de Gaulejac** (sociologue), **Bernard Gazier** économiste, professeur émérite Paris 1), **François Gèze** (éditeur), **Pierre-Noël Giraud** (économiste, professeur à Mines Paris-Tech et Dauphine), **Alain Godard** (chef d'entreprise et administrateur de sociétés), **Daniel Goldberg** (député PS de Seine-Saint-Denis), **Régis Granarolo** (président du MUNCI, entrepreneur), **Laurent Grandguillaume** (député PS de la Côte-d'Or), **Alain Grandjean** (économiste, fondateur de Carbone 4), **Bernadette Groison** (secrétaire générale de la FSU), **Benoît Hamon** (député PS des Yvelines, ancien ministre **Jean-Marie Harribey** (économiste, professeur émérite à Bordeaux, coprésident du conseil scientifique d'Attac), **Pierre Héritier** (syndicaliste, fondateur du Lasaire, vice-président du Forum syndical européen), **Eric Heyer** (économiste), **Michel Husson** (économiste, chercheur à l'Ires), **Sabina Issehnane** (économiste, membre du CA des économistes atterrés), **Yannick Jadot** (député européen EELV), **Florence Jany-Catrice** (économiste, université Lille 1), **Arthur Jatteau** (doctorant en économie et en sociologie), **Antoine Jammaud** (juriste, professeur émérite Lumière Lyon 2), **Rémy Jeannin** (professeur de sciences économiques et sociales), **Thierry Jeantet** (président du *think tank* Mars), **Wojtek Kalinowski** (codirecteur de l'Institut Veblen), **Pierre Khalfa** (coprésident de la Fondation Copernic), **Chaynesse Khirouni** (députée PS de Meurthe-et-Moselle), **Michel Lallement** (sociologue, professeur au Cnam), **Aurore Lalucq** (codirectrice de l'Institut Veblen), **Bruno Lamotte** (économiste, université de Grenoble Alpes), **Bruno Lamour** (président du Collectif Roosevelt), **Dany Lang** (économiste), **Bernard Laponche** (économiste, expert en politiques de l'énergie), **Pierre Larroutourou** (économiste, coprésident de Nouvelle Donne), **Elena Lasida** (économiste), **Pierre Laurent** (secrétaire national du PCF), **Germain Lefevre** (président de la scop Oxalis), **Arnaud Lelache** (chef d'entreprise), **Daniel Le Scornet** (mutualiste), **Lila Lebas** (déléguée générale de l'Unef), **Arnaud Lechevalier** (économiste, maître de conférences à Paris 1), **Philippe Légé** (économiste, maître de conférences à l'université de Picardie), **Emeric Lendjel** (économiste, maître de conférences à Paris 1), **Frédéric Lerais** (économiste), **Marie-Noëlle Lienemann** (sénatrice PS de Paris), **Pascal Lokiec** (juriste, professeur à Paris Ouest-Nanterre-La Défense), **Benjamin Lucas** (président du MJS), **Edouard Martin** (député européen PS), **William Martinet** (président de l'Unef), **Philippe Martinez** (secrétaire général de la CGT), **Christiane Marty** (chercheuse, membre du conseil scientifique d'Attac et de la Fondation Copernic), **Serge Mas** (économiste), **Gustave Massiah** (économiste), **Antoine Math** (chercheur à l'Ires), **Emmanuel Maurel** (député européen PS), **Dominique Méda** (sociologue, professeure des universités), **Michel Mousel** (président de l'Institut tribune socialiste), **Pierre-Alain Muet** (député PS du Rhône), **Claude Neuschwander** (consultant), **Jean-Luc Outin** (économiste, membre de l'Onpes), **Bruno Palier** (directeur de recherche au CNRS, Sciences-Po), **Arnaud Parienty** (professeur de sciences économiques et sociales), **Dominique Paucard** (Syndex,

responsable du pôle restructurations), **Christian Paul** (député PS de la Nièvre), **Jean-Marie Perbost** (journaliste chez Ask Média et enseignant), **Bernard Perret** (socio-économiste), **Camille Peugny** (maître de conférences en sociologie), **Claire Pignol** (historienne de la pensée économique à Paris 1), **Nicolas Pinsard** (doctorant en économie à Paris 13), **Dominique Plihon** (économiste), **Philippe Pochet** (professeur à l'Université catholique de Louvain), **Jean-Claude Pons** (maire de Luc-sur-Aude), **Thomas Porcher** (économiste), **Jean-François Poupard** (directeur de Syndex), **Nicolas Postel** (économiste, université de Lille 1, secrétaire de l'Afep), **Emmanuelle Puissant** (économiste, université de Grenoble), **Gilles Raveaud** (économiste, université Paris 8), **Denys Robiliard** (député PS du Loir-et-Cher), **Michel Rocard** (ancien Premier ministre), **Barbara Romagnan** (députée PS du Doubs), **Maria Roubtsova** (doctorante en économie à Paris 13), **Guy Roustang** (chercheur en économie et sociologie du travail), **Eva Sas** (députée EELV de l'Essonne), **Lucile Schmid** (vice-présidente de la Fondation de l'économie politique), **Dominique Sicot** (journaliste), **Camille Signoretto** (chercheuse au Centre d'études de l'emploi), **Gabrielle Siry** (secrétaire nationale du PS à l'économie), **Laura Slimani** (présidente des Jeunes socialistes européens), **Richard Sobel** (maître de conférences en économie à Lille 1), **Olivier Szulzynger** (éditeur et scénariste), **Dominique Taddéi** (économiste), **Pierre Tartakowsky** (journaliste et militant associatif), **Bruno Théret** (directeur de recherche émérite au CNRS), **Fabien Verdier** (secrétaire national du PS pôle production et répartition des richesses), **Denis Vicherat** (éditeur, éditions Utopia), **Patrick Viveret** (philosophe), **Claire Vivés** (chercheuse au Centre d'études de l'emploi), **Serge Volkoff** (statisticien, directeur de recherche au Centre d'études de l'emploi), **Pierre Volovitch** (ancien chercheur), **Dominique Voynet** (ancienne ministre), **Philippe Watrelot** (professeur de sciences économiques et sociales), **Michel Wieviorka** (sociologue), **Jean-Pierre Worms** (sociologue), **Muttiah Yoganathan** (chef d'entreprise).

Il faut baisser la durée du travail pour tous

Pour créer un choc en matière d'emploi, Dominique Méda et Mohammed Oussedik défendent une réduction collective importante du temps de travail.

Pourquoi les 35 heures sont-elles devenues taboues ?

Dominique Méda : Une machinerie idéologique s'est construite très tôt, dès la première loi Aubry (1998-1999). Les 35 heures ont été présentées comme une sorte de monstre qui aurait détruit la compétitivité et dégradé la valeur travail. L'idée a circulé, en France et à l'étranger, que les Français ne voulaient plus travailler et qu'on ne pouvait pas dépasser les 35 heures par semaine, alors que c'est simplement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Politiquement, cette image a été au coeur de la campagne présidentielle de 2007, avec le "travailler plus pour gagner plus".

Il est vrai que les faiblesses du passage aux 35 heures comme l'intensification du travail, faute de recrutements suffisants, et la modération salariale ont alimenté le discours de ses détracteurs.

Parallèlement, une série de véritables mensonges a été diffusée et entretenue, notamment sur les allègements de cotisations sociales (on mélangeait allègrement ceux qui existaient avant les 35 heures et ceux qui étaient imputables à la loi) et sur le coût final des créations d'emplois. Résultat : on a désormais un mal fou à raconter la vraie histoire. Le rapport Romagnan sur le bilan des 35 heures est remarquable, mais pratiquement personne n'en a parlé.

Mohammed Oussedik : Nous avons en effet connu une bataille idéologique sans précédent. Étonnamment, avant les lois Aubry, lors du vote de la loi Robien il y a vingt ans, le débat était serein, la droite était favorable elle aussi à la réduction du temps de travail et le patronat silencieux sur le sujet. Mais dès que la gauche est arrivée avec ce projet, ce dernier s'est réorganisé et la droite radicalisée. On a vu réapparaître un clivage gauche-droite comme on n'en avait plus connu depuis 1968 ou 1981.

Sur le terrain, Les PDG de grands groupes ou d'entreprises de taille intermédiaire, qui ont négocié un accord avec les syndicats, réorganisé leur entreprise et réalisé des gains de productivité, disent tous "en off" qu'il n'est pas question de revenir sur la réduction du temps de travail (RTT). Officiellement, le discours est tout autre : il faut supprimer la durée légale à 35 heures, les assouplir... Les PME, beaucoup moins rompues au dialogue social, ont été livrées à elles-mêmes et la mise en place des 35 heures ne s'y est pas toujours bien passée. Mais je doute fort que ces PME aillent mieux si on augmentait le temps de travail.

Existe-t-il des alternatives à la réduction du temps de travail ?

D. M. : Ma crainte, c'est que le gouvernement essaye de nous imposer à nouveau le temps partiel, au nom de l'enrichissement de la croissance en emplois. Car ceux qui se disent opposés à la réduction collective du temps de travail sont souvent en faveur de cette autre forme subie de partage du travail. Le problème que pose le temps partiel, outre qu'il est beaucoup moins créateur d'emplois que la RTT, c'est qu'il s'adresse en général aux femmes, sous prétexte qu'elles auraient besoin de temps pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ce qui alimente la spirale de l'inégalité professionnelle.

Au contraire, réduire la durée de travail normale pour les hommes et les femmes devrait permettre à celles-ci d'améliorer leur position dans l'emploi et accompagner un rééquilibrage des investissements personnels hors travail. C'est d'ailleurs ce qui s'était passé avec la première loi Aubry. C'est une forme de réduction radicalement différente de celle qui existe en Allemagne, où il y a beaucoup de temps partiels très courts, très mal payés et très mal protégés, occupés par les femmes.

M. O. : Nous soutenons, à la CGT, le passage aux 32 heures. Ce cadre légal doit être doublé d'un droit

opposable pour les salariés à temps partiel qui veulent travailler à temps plein. Il existe trop de tours de passe-passe - en changeant l'intitulé du poste, par exemple - qui empêchent les salariés à temps partiel d'accéder prioritairement à un temps plein. Et pour éviter que les entreprises ne soient tentées de recourir à des prestataires extérieurs à temps partiel, il faut se montrer plus rigoureux sur l'utilisation de l'intérim, faire requalifier les "faux indépendants", surtaxer les contrats à durée déterminée (CDD)... Nous proposons aussi une modulation des cotisations avec un bonus-malus. Plus les entreprises recourent à des contrats courts, plus elles paient des cotisations, et inversement.

Quelles sont les modalités de RTT que vous privilégiez ?

D. M. : Si l'on veut créer un choc macroéconomique maximal sur l'emploi, une loi sur les 32 heures ou la semaine de quatre jours seraient les options les plus appropriées. Une deuxième option consiste à moduler cette réduction du temps de travail tout au long de la vie. Grâce à des comptes épargne temps (CET), le salarié pourrait travailler moins à des moments précis (par exemple au moment de l'arrivée des enfants, de la reprise d'études, de la fin de vie active). C'est une solution toutefois moins créatrice d'emplois qu'un passage à 32 heures pour tous.

Pour rendre un tel passage efficace, il faudrait mettre en oeuvre parallèlement un double programme : l'engagement résolu dans une opération de reconversion écologique de grande envergure, fortement créatrice d'emplois ; un plan massif de formation-requalification permettant aux chômeurs d'occuper les postes créés.

M. O. : Nous avons besoin d'un débat objectif, car le temps de travail se réduit déjà. A cause des ruptures technologiques et des crises économiques. Mais ce partage s'opère de manière la plus brutale qui soit : entre les chômeurs et ceux qui ont un emploi, et entre le temps de travail choisi et négocié et celui qui est imposé et subi. Créer des contrats zéro heure comme au Royaume-Uni, ou des temps partiels comme en Allemagne, n'est-ce pas une réduction drastique du temps de travail ? La semaine de 32 heures, couplée avec un programme majeur de formation, permettrait de réduire les inégalités entre les travailleurs. Elle pourrait être combinée avec des comptes épargne temps utilisables en fin de carrière par exemple.

Comment financer cette RTT ?

D. M. : Les entreprises qui s'engagent à baisser la durée du temps de travail et à créer de l'emploi bénéficieraient d'une exonération de cotisations sociales. L'objectif serait d'activer en particulier les fonds de l'assurance chômage et de moduler les cotisations salariales versées à l'Unédic qui sont aujourd'hui de 6,4 %. On table sur un cercle vertueux. Plus il y aura de créations d'emplois et moins il y aura de prestations à verser aux chômeurs. Et plus il y aura de recettes fiscales, de consommation, de relance de l'activité. Mais il faudra sans doute reparler partage de la valeur ajoutée.

M. O. : Nous croyons à cette dynamique de croissance. Mais ce financement ne doit pas passer par des exonérations de cotisations sociales supplémentaires, car il s'agit pour le salarié d'un salaire différé. Les entreprises bénéficient d'importants allègements de cotisations via le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (Cice) et le Pacte de responsabilité. Mais ces exonérations et les aides publiques aux entreprises, qui représentent dix points de produit intérieur brut, ne sont pas évaluées. Le passage aux 32 heures pourrait être assuré par une réallocation de ces montants.

Comment éviter l'intensification du travail à l'occasion d'une nouvelle vague de réduction du temps de travail ?

D. M. : La question de la gouvernance des entreprises est aujourd'hui en débat. Profitons-en pour créer des instances dans lesquelles les salariés ou leurs représentants pourront parler des conditions de travail. Des dispositifs comme la rupture conventionnelle et les propositions actuelles sur le licenciement visent à réduire considérablement les délais de rupture. Il faut au contraire remettre de la lenteur, de la réflexion, du débat sur ce qui ne va pas dans le travail.

M. O. : Nous nous sommes opposés à la mise en place de forfaits jours, mais c'est aujourd'hui une réalité pour des millions de salariés. Il faut encadrer davantage ces conventions qui permettent un décompte du temps de

travail en jours sur l'année et non pas en heures. Et les limiter à l'encadrement.

Pour éviter que les frontières entre vie privée et vie professionnelle, déjà poreuses, ne s'effacent, la CGT propose un droit à la déconnexion, comme la métallurgie allemande a su le négocier.

Article issu du dossier [Pourquoi il faut réduire le temps de travail](#)

Entretien avec Dominique Méda,
et Mohammed Oussedik,
Propos recueillis par Guillaume Duval et Sandrine Foulon
Alternatives Economiques n° 357 - mai 2016

Les travailleurs low cost, laissés pour compte de la RTT

Comment réduire le temps de travail des emplois ubérisés de plus en plus nombreux ? En leur accordant enfin des droits sociaux.

Chefs d'entreprise, professions libérales, agriculteurs, commerçants : les indépendants échappent à la réglementation sur le temps de travail. Ils sont libres d'organiser leur temps, et leurs horaires sont souvent bien plus élevés que ceux des salariés, hors salariés en forfait jours. D'après Eurostat, les indépendants travaillent en moyenne douze heures de plus par semaine que les salariés : 51 heures hebdomadaires à temps plein, contre 39. Et ce n'est qu'une moyenne. Même si selon l'activité exercée, ils sont soumis à certaines règles sur la durée de leur travail pour des raisons de santé et/ou de sécurité. Les chauffeurs de taxi, par exemple, qu'ils soient indépendants ou salariés, ne peuvent travailler plus de dix heures par jour ou 48 heures par semaine, en vertu d'un décret de 2003. En revanche, aucune réglementation n'existe en la matière pour les professions dites intellectuelles, avocats ou... graphistes.

Aujourd'hui, travail indépendant rime de plus en plus souvent avec précarité. Les chauffeurs d'Uber en sont devenus la figure emblématique. Ces chauffeurs ou les responsables de "ruches" (qui assurent la vente des paniers alimentaires de La Ruche qui dit oui) ou encore les travailleurs qui proposent leurs services d'écriture à des agences de communication ont souvent le statut de micro-entrepreneurs, nouveau nom depuis le 1er janvier dernier des auto-entrepreneurs.

Créé en 2009, ce statut, dérogatoire dans la limite d'un plafond de revenus [1], n'assure qu'une faible protection sociale, pas de droit à l'assurance chômage et fait porter sur le travailleur le risque de son activité. Il est souvent synonyme d'horaires courts et de temps de travail morcelé. En contrepartie, les cotisations sociales sont plus faibles, de l'ordre de 20 % [2] au lieu des 50 % pour un entrepreneur classique, et versées uniquement en cas de chiffre d'affaires positif. D'où son attrait pour tous ceux qui peinent à trouver un emploi salarié et... pour les entreprises qui y puisent un vivier de sous-traitants peu coûteux. En 2014, on comptait plus d'un million de micro-entrepreneurs, dont seuls 56 % dégageaient un chiffre d'affaires positif, selon l'Acoss, qui gère les ressources de la protection sociale.

Requalifier les emplois

Comment dès lors éviter que ces travailleurs ne fassent les frais d'une nouvelle réduction du temps de travail des salariés et que les entreprises ne soient tentées de faire davantage encore appel à ce type d'actifs plutôt que d'embaucher ? La première piste consiste dans un meilleur encadrement du recours aux contrats courts, aux intérimaires et aux prestataires externes, comme le propose par exemple l'amendement déposé par le député socialiste Jean-Patrick Gille à la loi travail . Elle réside aussi dans les procédures de requalification, qui font rentrer les travailleurs non salariés dépendant économiquement de telle ou telle entreprise dans le droit commun du travail salarié.

Ainsi aux Etats-Unis, plusieurs des plates-formes de mise en relation voient aujourd'hui leur modèle économique malmené par les actions de groupe. En juillet dernier, la plate-forme de ménages à domicile Homejoy a dû mettre la clé sous la porte. En mars, c'était au tour de SpoonRocket, un service de livraison de repas à domicile. Instacart, qui propose des courses de supermarché à la demande, a dû requalifier une partie de ses livreurs en salariés à temps partiel et fait l'objet d'une action de groupe. Quant à Uber, la procédure d'action de groupe engagée contre elle en Californie vient de faire l'objet d'un accord.

Il n'existe pas encore en France d'actions de groupe pour les travailleurs mais nombre de ces emplois peuvent être requalifiés individuellement par le juge. *"Nous faisons valoir à la fois le contrôle exercé par l'employeur et la subordination économique, c'est-à-dire le fait que le travailleur réalise une grosse partie de son chiffre d'affaires avec le même donneur d'ordres"*, explique Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT. Aujourd'hui

pour que le juge requalifie un travailleur indépendant en salarié, il faut que soit démontré le contrôle du donneur d'ordre sur l'organisation du travail, comme les horaires, le planning, le matériel utilisé ou encore son intégration à l'équipe salariée. La CGT voudrait aller plus loin et redéfinir le statut de salarié en termes de subordination purement économique, comme c'est le cas aux Etats-Unis. Un pas que les juges français se sont pour l'instant refusé à franchir.

Renforcer les droits sociaux

Une autre piste consiste à renforcer les droits de ces travailleurs non salariés pour éviter l'auto-exploitation. *"Il ne s'agit pas de créer des droits spécifiques pour ces travailleurs, mais de leur assurer les mêmes droits que les autres"*, précise la sociologue Dominique Méda. En Belgique, le mouvement Tout autre chose, qui sert de plateforme de réflexion à des collectifs et associations militantes, défend des droits sociaux universels qu'on soit intérimaire, artisan, intermittent, salarié ou chef d'entreprise, avec un même niveau de participation et un même niveau d'assurance, et ce, à l'échelle européenne. *"Le droit social - droit du travail et droit de la protection sociale - est non seulement une technique d'encadrement du pouvoir patronal exercé sur les travailleurs, mais aussi une technique de répartition des risques, des responsabilités et de la valeur ajoutée. D'où la nécessité de penser des garanties collectives parallèlement aux droits individuels, mais aussi et à l'opposé de certaines versions du compte personnel d'activité, que ces garanties soient supportées, non par les pouvoirs publics, mais par le donneur d'ordre qui tire profit du travail exécuté"*, souligne Josepha Dirringer, maîtresse de conférence en droit du travail à l'université Rennes I et membre du groupe de recherche Pour un autre code du travail.

Concrètement, comment le mettre en oeuvre ? *"Il faut élargir aux travailleurs non salariés des droits des travailleurs salariés, comme le prévoit déjà le livre 7 du code du travail pour certaines professions comme les gérants de succursales, par exemple en termes de rupture du contrat de travail"*, précise Josepha Dirringer. En fonction des activités concernées, la protection de ces travailleurs pourrait ainsi passer par leur inclusion dans les accords de branche. Autre piste : les coopératives d'activités et d'emplois (CAE), comme Coopaname, Oxalis, Grands Ensemble ou SMart, qui regroupent des entrepreneurs et micro-entrepreneurs qu'elles salarient, sur le modèle du portage salarial, et qui deviennent dès lors sociétaires de la coopérative. Elles cherchent à concilier autonomie au travail et sécurité professionnelle. *"Nous essayons de penser la complémentarité de nos compétences plutôt que d'être chacun dans une course en avant"*, explique Germain Lefebvre, président du conseil d'administration d'Oxalis. Les CAE rassemblent 10 000 personnes en France.

Outre-Quévrain, où le statut de micro-entrepreneur n'existe pas, SMart Belgique s'est aperçue que les plateformes de livraison à domicile, comme Deliveroo et Take Eat Easy, avaient externalisé chez elle la gestion administrative de leurs livreurs. *"Nous avons négocié avec ces sociétés pour la formation des cyclistes, la vérification de leurs vélos et leur niveau de rémunération, de façon à ce qu'ils soient embauchés pour un minimum de trois heures par commande, ce qui est aussi la règle pour les CDD d'usage"*, explique Sandrino Graceffa, directeur de SMart Belgique, qui compte 75 000 membres dont plusieurs centaines de livreurs. Pour beaucoup, des étudiants qui exercent cette activité en marge de leurs études. D'où la décision de SMart d'accepter ces travailleurs-là où elle a refusé les chauffeurs d'Uber, *"une société qui vient casser une profession qui existait déjà"*, précise Sandrino Graceffa.

Pour pouvoir réduire aussi le temps de travail des travailleurs *low cost*, il faut donc d'abord leur donner des droits sociaux supplémentaires. Encore faut-il pour cela que les pouvoirs publics aient la volonté d'encadrer davantage ces activités. A lire le projet de loi Sapin actuellement en discussion, ce n'est pas la direction choisie en France : ce texte prévoit en effet le doublement du plafond du chiffre d'affaires des micro-entrepreneurs. De quoi faire basculer dans ce régime dérégulé un plus grand nombre de salariés et d'entrepreneurs classiques.

Article issu du dossier [Pourquoi il faut réduire le temps de travail](#)

Céline Mouzon

Alternatives Economiques n° 357 - mai 2016

[...] Notes

- (1) Il est actuellement fixé à 82 200 euros annuels pour les commerçants et 32 900 pour les artisans et prestataire de services.
- (2) 13,4 % pour les activités d'achat-revente et 23,1 % pour les activités de prestations de services et les activités libérales depuis le 1er janvier 2016.

Il y a une vie après le travail

Xavier Molénat, *Alternatives Economiques* n° 357 - mai 2016

Le passage à une société qui donnerait toute sa valeur aux activités socialement utiles pourrait notamment contribuer à résoudre l'équation travail/famille.

Deux heures et trente minutes : c'est, selon la dernière enquête "Emploi du temps" de l'Insee, la durée moyenne que les Français de plus de 15 ans passent quotidiennement à travailler. Un chiffre par certains côtés absurde, puisqu'il résulte de la division du nombre d'heures réellement travaillées par l'ensemble de la population, active ou non (étudiants, retraités...), réparti ensuite sur les sept jours de la semaine. Mais il a la vertu de nous rappeler qu'après 15 ans, les Français passent en moyenne près de 90 % de leur temps à faire autre chose que travailler !

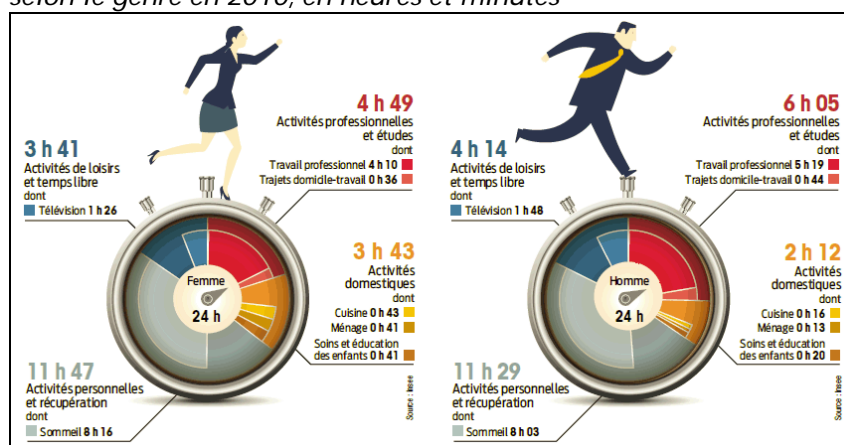


Moins occupés à travailler

Le travail occupe en effet une part décroissante de nos vies, mais cela résulte de plusieurs paramètres. Le premier, ce sont les importantes transformations de la structure sociodémographique française. Au cours des dernières décennies, le nombre de chômeurs a fortement progressé, tout comme celui des retraités et des étudiants. Mécaniquement, l'ensemble de ces transformations a réduit la place du travail dans la vie des Français dans leur ensemble. Entre 1975 et 2014, le taux d'activité des hommes de plus de 15 ans a chuté de 74,1 % à 61,2 %, tandis que celui des femmes du même âge ne progressait que de 8 points (de 43,5 % à 51,8 %).

Ceux qui sont en emploi ont par ailleurs vu leur temps de travail diminuer. En 2010, les femmes travaillaient en moyenne 29 h 10 par semaine, les hommes 37 h 13, soit respectivement 4 et 4,5 h de moins qu'en 1974. Les deux tiers de cette baisse sont dus à la réduction de la durée journalière de travail d'une demi-heure environ, l'autre tiers résultant de la diminution du nombre de jours travaillés dans l'année (une vingtaine en moins sur la période).

Activités quotidiennes des personnes en emploi selon le genre en 2010, en heures et minutes

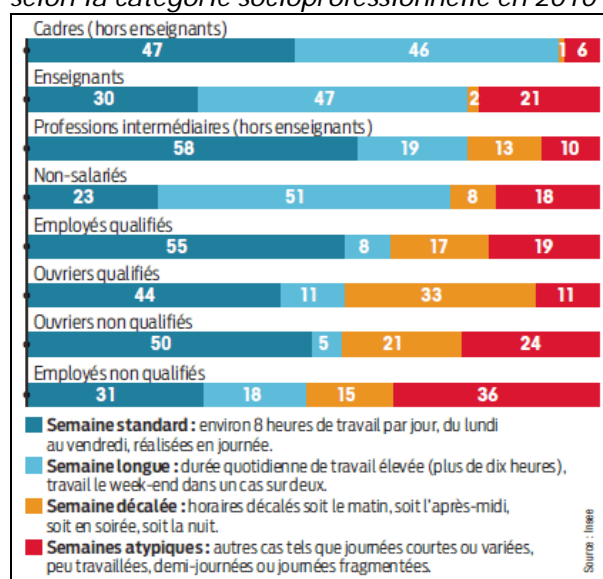


Globalement, nous n'avons donc jamais eu autant de temps libre : 5 h 11 en moyenne par jour, un tiers de plus qu'en 1974. Mais les conditions ne sont pas toujours réunies pour que ce temps soit véritablement mis à profit.

Pas toujours du bon temps

Si l'on s'intéresse aux seules personnes en emploi, on constate que ce sont désormais les moins diplômés qui disposent du plus grand temps de loisirs (l'inverse était vrai il y a quarante ans). Mais, outre que ce temps libre est souvent morcelé par les conditions d'emploi (horaires fragmentés), il est également contraint par le manque de ressources financières et culturelles. Ainsi les Français ont beau classer la télévision parmi les loisirs les moins plaisants, les salariés non qualifiés y consacrent 18 h 20 par semaine à titre principal et 6 h 40 en faisant autre chose simultanément. A l'inverse, les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont davantage occupés professionnellement (et ils en tirent davantage de satisfactions) ; ils privilégient les sorties ponctuelles, qui sont également les plus onéreuses (cinéma, théâtre, voyages...).

Types de semaine de travail selon la catégorie socioprofessionnelle en 2010



Ces évolutions "dessinent moins l'avènement d'une société du loisir qu'un déplacement de la charge de travail vers le haut de l'espace social. En contrepartie, les plus qualifiés organisent leurs loisirs de manière mieux maîtrisée, ils en tirent des gratifications plus denses, en faisant appel si nécessaire à des services rémunérés"¹. On touche là aux limites des 35 heures qui, en imposant une modération salariale, n'ont fourni qu'à certaines catégories la possibilité de profiter réellement du temps supplémentaire libéré.

Sur les épaules des femmes

Autre problème saillant : la conciliation entre travail et famille. La progression du taux d'activité féminin, l'intensification du travail et le développement des horaires atypiques, d'un côté, les transformations de la famille (monoparentalité) et le manque de structures d'accueil du jeune enfant, de l'autre, ont avivé les tensions entre ces deux sphères centrales de l'existence. La résolution de ces tensions repose encore largement sur les épaules des femmes qui, en 2010, assuraient toujours 64 % du temps domestique (tâches ménagères) et 71 % du temps parental (contre respectivement 69 % et 80 % en 1985). Ce temps parental a d'ailleurs nettement augmenté, ce qui traduit, outre l'investissement croissant des pères,

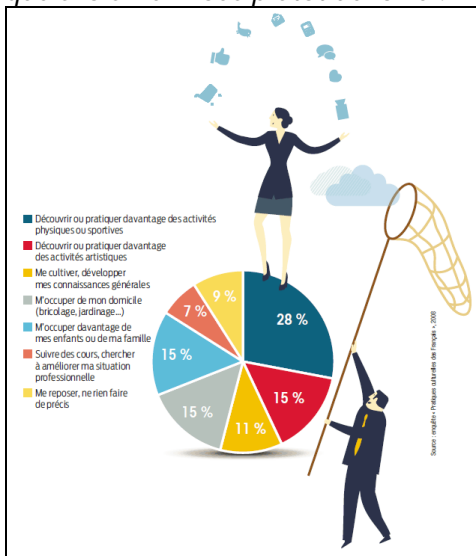
¹ « Modes de vie et usages du temps », par Laurent Lesnard et Anne Cornilleau, dans *La France dans les comparaisons internationales*, par Alain Chenu et Laurent Lesnard (dir.), Presses de Sciences Po, 2011

"l'accroissement des devoirs parentaux et l'essor des exigences éducatives, comme en témoignent les nouvelles normes sur (...) l'implication des enfants dès leur plus jeune âge dans des activités de développement, tant physique et social qu'artistique"².

Conséquence : les deux sphères tendent à s'interpénétrer de plus en plus. Emporter du travail à son domicile devient plus fréquent, et réciproquement "les préoccupations familiales et domestiques s'insinuent dans le travail professionnel : échanges téléphoniques ou électroniques avec le conjoint et les enfants, planification ou réalisation de certaines tâches domestiques ou administratives sur le lieu de travail"³. Les parents connaissent ainsi un stress temporel et une charge mentale permanente qui pèsent sur la vie quotidienne, et en particulier sur celle des femmes.

Les chercheurs avaient noté une amélioration grâce aux 35 heures, qui ont favorisé notamment la participation des hommes aux tâches parentales. Ils y consacraient en effet presque deux fois plus de temps en 2010 (41 minutes par jour) qu'en 1985 (22 minutes). Mais cela reste nettement en deçà de la participation féminine, qui dépasse 1 h 30 quotidienne. Le mouvement reste donc à approfondir.

« Si vous disposiez de plus de temps, que choisiriez-vous plutôt de faire ? »



Une société multi-active

Le débat sur la réduction du temps de travail pourrait également être l'occasion de réfléchir, comme y invite notamment le sociologue Bernard Fusulier, à la division sociale des activités. Celle-ci accorde en effet une valeur centrale au travail rémunéré, au détriment d'autres activités, tout aussi indispensables à la vie collective : "Comment peut-on encore qualifier une personne d'inactive parce qu'elle n'est pas présente sur le marché de l'emploi, alors même qu'elle peut être très investie dans l'éducation de ses enfants, des actions citoyennes, de la solidarité de proximité... ?", s'interroge-t-il. Selon lui, la société salariale devrait évoluer vers une société "multi-active", "fondée sur une réelle reconnaissance de l'ensemble des activités socialement utiles", ce qui supposerait de les envisager comme un véritable travail (travail

² « [Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?](#) », par Clara Champagne, Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Economie et Statistique* n° 478-479-480, octobre 2015.

³ « La famille à "flux tendu" : quotidien des parents et pratiques des employeurs », dans *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, par Ariane Pailhé et Anne Solaz (dir.), La Découverte, 2009.

parental, travail civique) méritant une rémunération décente et un temps dédié bien qu'elles ne prennent pas la forme d'un emploi.

Dans cette perspective, une réduction du temps de travail salarié pourrait être bienvenue, mais elle se situerait plutôt à l'échelle du parcours de vie : *"Travailler 45 heures par semaine dans sa vie professionnelle n'est pas en soi un problème à certains moments de l'existence. En revanche, à d'autres, il est nécessaire de pouvoir réduire son investissement professionnel pour se consacrer à des engagements sociaux qui sont nécessaires ou souhaités, et ce sans être précarisé financièrement et stigmatisé."*

Le système belge du crédit-temps, qui autorise les salariés à suspendre ou à réduire leurs prestations chez l'employeur (pour s'occuper de leur enfant ou d'un proche malade, par exemple) en percevant une allocation, pourrait, selon Bernard Fusulier, servir de base de réflexion pour l'organisation de cette société multi-active. C'est le travail au sens large qui serait central et non plus l'emploi. Celui-ci resterait une composante fondamentale, mais il serait *"redimensionné par rapport à d'autres activités que la société démocratique jugerait digne d'être soutenues"*, que ce soit les soins apportés aux proches ou l'engagement associatif, par exemple.

Un tel projet ne manque évidemment pas de soulever de nombreux problèmes, qu'il s'agisse de son financement ou de son organisation. Mais il a le mérite de rappeler qu'il n'est pas utopique de réfléchir à une évolution vers des modèles sociaux où l'on perdrait un peu moins sa vie à la gagner.