

# Pourquoi et comment il faut réduire le temps de travail

[ecopourlesetudiants.com/index.php/2017/10/06/pourquoi-et-comment-il-faut-reduire-le-temps-de-travail/](http://ecopourlesetudiants.com/index.php/2017/10/06/pourquoi-et-comment-il-faut-reduire-le-temps-de-travail/)

admin5604

6 octobre  
2017



Par **Guillaume Pelloquin**, étudiant à emlyon business school et à Centrale Lyon ([Page twitter](#))

*« Tous les hommes se divisent entre esclaves et hommes libres. Car celui qui de sa journée n'a pas les deux tiers à soi est un esclave, qu'il soit au demeurant ce qu'il voudra : homme d'Etat, marchand, fonctionnaire, savant... Il roule comme roule la pierre, conformément à l'absurdité de la mécanique. » (Nietzsche)*

Le capitalisme a eu depuis des siècles l'avantage de faire formidablement progresser la productivité. L'augmentation soudaine de la productivité dans l'histoire est un des indicateurs du début de l'industrialisation, au XVIIIe siècle en Grande Bretagne et en France. La machine à vapeur de 1712, qui a été produite notamment grâce à Denis Papin et à Thomas Newcomen, a été l'une des inventions permettant d'augmenter la productivité des travailleurs. En démultipliant leur force, elle leur permettait de produire plus pour le même temps passé au travail, d'où l'accumulation de premiers surplus, permettant d'investir dans plus de machines à vapeur, et ainsi de suite. Les gains de productivité ont continué à des rythmes variables suivant les époques. Pour prendre un exemple industriel contemporain, environ 80% des emplois perdus dans l'industrie française depuis les années 1980 l'ont été à cause des gains de productivité<sup>[1]</sup>. Cela signifie que la métallurgie française produit aujourd'hui de plus en plus de tonnes d'acier, mais elle a besoin de moins d'ouvriers pour le faire.

Ce phénomène majeur devrait être accueilli à bras ouverts : les machines font notre travail à notre place ! Nous pouvons donc nous reposer, et cette hausse de la productivité mérite de se transformer en réduction du temps de travail. On constate qu'en effet, le temps de travail diminue continuellement depuis la révolution industrielle, mesuré sur une année<sup>[2]</sup>. Le philosophe André Gorz écrivait déjà en 1990 : *« Les conséquences de ces gains de productivité sont ainsi résumées par M. Jacques Delors : en 1946, un salarié âgé de vingt ans devait s'attendre à passer au travail un tiers de sa vie éveillée ; en 1975, un quart seulement ; aujourd'hui, moins d'un*

cinquième. Et encore ce dernier chiffre n'intègre-t-il pas les gains de productivité à venir et ne prend-il en considération que les salariés employés à plein temps, toute l'année durant » [3].

### La corrélation productivité-temps

Il faut observer des tendances longues pour comprendre l'évolution de ces paramètres macroéconomiques, qui sont entremêlés. Sur le marché, les employeurs ne voudraient pas payer leurs salariés au même salaire pour moins d'heures travaillées, et les salariés accepteraient rarement de réduire leur temps de travail si leur salaire se retrouvait réduit d'autant – et si un travailleur le faisait seul, il aurait peur d'apparaître comme un fainéant. Donc, pour que les gains de productivités se transforment en réduction du temps de travail, il faut une intervention extérieure au marché. Sinon, comme le disait déjà Marx au XIXe siècle, se produit un « *étrange maléfice du destin, [par lequel] les nouvelles sources de richesse se transforment en nouvelles sources de détresse* ». Or comme vu précédemment, le temps de travail a bien baissé depuis des siècles. Cette baisse continue du temps de travail a été obtenue grâce aux luttes sociales des XIXe et XXe siècles, notamment portées par le mouvement ouvrier international et les syndicats. Sans elles, le *Droit à la paresse* [4] ne se serait pas progressivement répandu à tous. Ces luttes ont également apporté des hausses de salaire, et la hausse de la productivité a également engendré une hausse de la production globale. Ainsi, même s'il n'y a pas de conversion mécanique de la hausse de la productivité en baisse du temps de travail, les deux ont été relativement bien corrélées dans l'histoire.

À partir des années 1990, les gains de productivité (qui pourraient être une mesure du niveau général d'innovation d'une époque) diminuèrent, mais en restant positifs. En revanche, un nouveau décalage se créa en nombres d'emplois car la réduction du temps de travail par la loi n'a plus suivi. La moyenne du temps de travail à temps plein hebdomadaire est restée stable, à environ 39h (et ce même après la réforme des 35h). Le nombre d'années de cotisation nécessaires pour partir à taux plein en retraite, au lieu de diminuer, augmente [5].

Cette situation créa un déséquilibre. Il se traduit de deux façons : un premier symptôme est la création d'emplois sans utilité sociale (creuser des trous pour les boucher), ce qui est la théorie des *bullshit jobs* de l'anthropologue américain David Graeber. Il y ajoute que contrairement à leurs déclarations de principe, les gouvernements disant vouloir réduire une bureaucratie jugée trop « *lourde* » finissent en réalité par augmenter cette même bureaucratie [6], ajoutant ainsi sans cesse de nouvelles tâches improductives à côté de la production. Par exemple, dans la législation du travail, la loi El Khomri, censée l'alléger, a en réalité ajouté plus d'une centaine de pages au code du travail. Il faut entendre « bureaucratie » dans un sens plus large que la simple régulation par l'État : les enquêtes de satisfaction et formulaires à remplir font partie de cette paperasse grandissante. Toujours concernant la loi El Khomri, on constate que les négociations entreprise par entreprise prendront plus de temps et de papier à mener qu'une seule négociation par branche. Rien ne permet de dire que cette loi ou sa suivante allégeront le travail juridique des chefs d'entreprise, au contraire.

L'autre conséquence de la déconnexion entre productivité et temps de travail est le chômage. Les derniers gouvernements ont tous déclaré vouloir réduire le chômage, et ont voté tous les 1 à 2 ans une nouvelle loi autour du travail. Ces lois suivaient l'idée directrice de la dérégulation et de la baisse des « *charges* » suivie depuis 40 ans [7], et particulièrement depuis la dernière réforme de réduction du temps de travail (les 35h). Malgré ces efforts, force est de constater que le chômage persiste. Le chômage reste donc un ennemi mal connu, et mal combattu [8]. Pour rouvrir le débat sur un nouveau partage du temps de travail en France, nous devons donc repartir de la réforme des 35h.

### La réforme des 35h en France et la « *machinerie idéologique* » [9] autour d'elle

L'effet sur le niveau général de l'emploi de cette réforme du gouvernement Jospin est solidement établi depuis plus de 10 ans, mais pourtant il continue de faire débat. Il n'existe pas toujours une « *réalité* », de « *faits observables* », mais c'est le cas ici. En 2004-2005, l'INSEE et l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) conclurent dans leurs études respectives à une création d'environ 350 000 emplois, imputable à cette réforme. Les projections microéconomiques du service des études du ministère du travail (la Dares) allaient dans le même sens. Plus récemment, le rapport parlementaire rapporté par Barbara Romagnan conclut également sur ce chiffre. La dernière étude en date est celle de l'Inspection générale des affaires

sociales (IGAS), qui en 2016 affirma à nouveau que cette réforme a créé autour de 350000 emplois[10].

À l'encontre de cette réalité statistiquement établie, nous retrouvons une seule étude, reprise régulièrement par des économistes orthodoxes dont notamment MM. Cahuc & Zylberberg. Leur étude utilise le cas de l'Alsace-Moselle qui dispose d'un jour férié de plus (ce qui signifie donc que le temps de travail légal dans l'année y est plus faible). L'étude conclut que la réduction du temps de travail seule ne crée pas d'emplois, et que ce sont les diminutions de cotisations sociales qui seraient à l'origine des effets observés après les lois Aubry. Le problème est que d'autres économistes statisticiens, qui connaissaient la technique utilisée dans cette étude (notamment la méthode pour isoler l'effet d'un paramètre du système *toutes choses égales par ailleurs*), se sont rendus compte qu'une erreur de code et une hypothèse non vérifiée invalidaient la conclusion de cette étude[11]. Au-delà de l'erreur factuelle, les auteurs avaient négligé le cas des travailleurs transfrontaliers, nombreux dans cette région utilisée comme un groupe test.

### *Les exemples des autres pays*

Même si les comparaisons internationales sont en général très compliquées à manier, il est aussi utile d'observer les exemples anglais et allemand. Grâce à leurs contrats zéro heure (Royaume-Uni) et leurs mini-jobs (Allemagne), ces deux pays auraient « vaincu » la « bataille » du chômage de masse. Ces nouveaux contrats précaires sont dans leur nom même des emplois à temps partiels et leur implémentation a conduit à la généralisation de tous les emplois à temps partiels. Or, accepter un temps partiel (souvent subi), c'est partager le temps de travail ! Ainsi donc le chômage a baissé dans ces deux pays, par un partage du temps de travail et non pas par la formidable « libération des énergies » permise par les fameuses « réformes dures mais courageuses ». Finalement la séparation entre ceux qui occupent ces nouveaux petits boulots (souvent des emplois de service comme la restauration ou la vente), et qui souhaiteraient travailler davantage, et ceux qui ont un emploi à temps plein mais dont les conditions de travail se dégradent, reste entière. De plus, le taux de pauvreté en Allemagne a largement augmenté et dépasse celui de la France.

Un dernier chiffre : le travailleur français moyen est plus productif que ses voisins. Selon Eurostat, la productivité horaire en France est supérieure de 18% à la moyenne européenne, alors que celle des anglais y est inférieure de 5%. Ce qui mène Jacques Marseille, dans le Figaro en 2004, à faire un calcul rarement entendu. Si nous avons la même productivité que les Anglais ou que les Japonais, il nous faudrait 5 millions de travailleurs (équivalents temps-plein) de plus pour produire le même PIB. Autrement dit, le problème du chômage serait immédiatement réglé.

En plus de ces considérations de productivité, notons que le niveau de l'emploi n'est pas fixé par les entreprises (« les entreprises créent l'emploi ») mais par le niveau de la demande agrégée (combien l'ensemble des consommateurs consomme, exportations comprises), qui dépend surtout des salaires et de la dépense publique. Plus les carnets de commande des entreprises sont remplis, plus ces dernières sont obligées de suivre et d'embaucher pour augmenter leur production. En admettant qu'on ne puisse pas augmenter (ni baisser) les salaires, nous pouvons raisonner à demande agrégée constante.

### *Pour un nouveau partage du temps de travail : les modalités concrètes*

Une loi de réduction du temps de travail ne peut pas, ne doit pas se limiter à la seule réduction du temps de travail. Elle doit se faire à salaire constant pour les salariés, et *en même temps* à masse salariale constante pour les entreprises. La manière d'y arriver est d'attribuer aux entreprises des baisses de cotisations sociales ou des crédits d'impôts conditionnés à l'embauche effective de nouveaux employés. Ainsi, l'économiste Pierre Larrouturou et la sociologue du travail Dominique Méda proposent une formule dans leur livre *Einstein avait raison : il faut réduire le temps de travail*[12], publié en 2016. « Nous proposons une nouvelle étape de réduction (ou d'augmentation pour les petits temps travaillés) du temps de travail : les entreprises qui réduisent leur temps de travail à 4 jours (ou 32 heures en moyenne) par semaine et créent 10 % d'emplois en CDI bénéficient d'une exonération permanente de 8 % des cotisations (6,4 % de cotisations chômage et 1,6 % de cotisations de sécurité sociale). Cette exonération permet de créer des emplois sans baisser les salaires. Il faut aussi un grand plan de formation-requalification pour permettre aux exclus de l'emploi d'en retrouver ». La référence à Einstein dans le titre de leur livre correspond au fait qu'un texte politique écrit par ce grand scientifique préconisait une

réduction massive du temps de travail pour absorber le chômage créé par la grande crise financière et économique de 1929.

L'ensemble de mesures décrit ci-dessus respecte l'esprit de la loi De Robien, qui avait précédé en 1996 la loi Aubry, dite des 35h. Sous réserve d'accord de branche ou d'entreprise, l'entreprise réduisant le temps de travail de ses salariés de 10% bénéficiait d'un allègement sur toutes ses cotisations de 40% la première année et de 30% les six années suivantes. Si la réduction du temps de travail était de 15%, l'allègement de cotisations était même porté à 50 puis 40%. Mais ces allègements n'étaient accordés, après révision de l'accord signé par l'entreprise, que si l'entreprise augmentait ses effectifs de 10 ou 15% respectivement. De nombreuses entreprises en ont profité pour passer à 4 jours-32h, jusqu'à aujourd'hui. L'allègement dans la loi De Robien était fort mais temporaire (7 ans), la proposition présente de Méda et Larroutou est de le rendre définitif.

Finalement, la loi Aubry qui suivit et étendit à toutes les entreprises les 35h ne conditionnait plus la diminution des cotisations sociales à l'embauche effective de personnel supplémentaires, ce qui diminua d'autant son efficacité en termes de création d'emplois (pourtant bien réelle, comme vu plus haut). Sans obligation d'embaucher, de nombreuses entreprises ont pu simplement procéder à une intensification du travail et recourir aux heures supplémentaires (rapidement encouragées par de nouvelles réformes dans les années 2000). Reste une inconnue : si le temps de travail est diminué de 10%, et les cotisations de 8% seulement, où les entreprises trouvent-elles les 2 points de pourcentage pour compenser ? Les expériences passées montrent que l'opération réussit car les personnes nouvellement embauchées sont payées moins que celles déjà présentes, puisqu'elles ont moins d'ancienneté.

Les éléments positifs sur le plan économique de la réduction du temps de travail ne s'arrêtent pas là. Elle apporte de la flexibilité réelle aux employeurs. Une entreprise employant 5 employés, 4 jours par semaine aura plus de flexibilité interne pour répondre aux demandes qu'une autre qui emploierait 4 personnes, 5 jours par semaine. Ainsi, si le vendredi est une journée difficile, la première entreprise pourrait mobiliser ses 5 employés, plutôt que 4, durant ce jour. Le même raisonnement est valable par exemple à l'année : tous les employés seraient appelés pour la période faste de Noël, prenant leurs congés le reste de l'année, lorsque l'activité est moindre. Ainsi, une réelle flexi-sécurité serait en place : l'entreprise bénéficierait à tout moment d'un surplus mobilisable facilement d'employés déjà bien formés et expérimentés, et ces mêmes employés conserveraient des contrats de travail à durée indéterminée. La réduction du temps de travail permet également d'améliorer les comptes publics en faisant baisser le chômage, d'apporter de la croissance en augmentant la demande agrégée et de lutter contre les inégalités (notamment les inégalités entre les sexes, car les emplois à temps partiel sont majoritairement subis et occupés par des femmes).

### *Retrouver un certain sens de l'histoire*

Passés les arguments strictement économiques, soutenir la réduction du temps de travail se fait, comme toute proposition politique, sur des motifs idéologiques. L'idéologie qui sous-tend cet article et que je n'ai pas honte d'explicitier repose sur l'affirmation suivante : le travail n'est pas le but essentiel ou unique de la vie des hommes (il faut entendre par travail l'emploi, salarié ou non, à temps plein ou non). L'homme peut parfois se réaliser ou s'épanouir au travail, mais ce n'est pas pour cela que le travail a été créé, ce n'est pas son rôle. Certes, la « *valeur travail* » est importante, mais d'autres choses représentent aussi des valeurs importantes : la famille et les amis, la santé, les idées et le travail créatif. La société actuelle postule que *réussir sa vie*, c'est réussir sa carrière professionnelle. J'affirme que réussir sa vie ce n'est pas réussir sa carrière professionnelle, même si cela peut bien sûr en faire partie. La vie de famille (et des amis) ne doit pas être négligée à cause de l'emploi. La santé ne doit pas se dégrader à cause des conditions de travail. La réflexion et la création intellectuelles et manuelles, l'imagination, l'art, doivent pouvoir s'exprimer librement de la contrainte économique. Pour mener une vie bonne, il faut arbitrer entre ces différents domaines, et la seule façon de le faire est de partager son temps entre ces activités. D'ailleurs, pourquoi dit-on que l'on passe certaines journées à *ne rien faire* ? Comment est-ce possible de ne rien faire tout en étant éveillé ? L'ennui lui-même, qui permet de laisser ses idées vagabonder, est une activité, non directement créatrice mais potentiellement créatrice ; l'ennui est un travail en puissance, qui doit aussi s'exprimer, et ailleurs que dans le travail contraint. Comment ceux qui, à cause de leur travail, *n'ont plus de vie* pourraient-ils *réussir leur vie* ? Il y a aujourd'hui en France un déséquilibre clair entre d'une part des millions de travailleurs qui souffrent de trop travailler, et d'autre part des millions de

chômeurs qui souffrent de ne pas assez travailler. Il est certes préférable d'avoir un travail, mais cela est-il encore le cas si celui-ci ne vous permet pas de sortir de la pauvreté et de la précarité, tout en dégradant votre santé ?

Il n'est pas naïf ou lunatique de remettre dans le débat ces considérations philosophiques qui sont proprement *politiques*. La politique, c'est décider collectivement de la société que nous voulons construire. Ainsi, l'argument économique avancé au début de cet article est généralement admis : oui, les machines font et feront de plus en plus notre travail – et cela s'appelle désormais l'automatisation. Certaines personnes politiques utilisent cela pour faire advenir leur vision du monde en affirmant des platitudes telles que « *il faut faire entrer la France dans le XXI<sup>e</sup> siècle* » ou « *je suis pour la France qui ose* » (mais qui ose quoi ?). Or personne ne peut prédire l'avenir. Nous le construisons tous, chaque jour, au présent. L'avènement des promesses de ces hommes, femmes et partis politiques est toujours repoussé : nous devons donner des gages, et nous en récolterons les fruits, notre patience paiera, la reprise est au coin de la rue, il faut produire avant de redistribuer. Pourtant, jour après jour et année après année, on constate que les lois précarisant le travail ont principalement pour effet à long terme de... précariser le travail. Et de toute façon, comme disait Keynes, « *à long terme, nous sommes tous morts* ».

L'ironie est que ces mêmes politiques promettant un bonheur toujours plus éloigné et abstrait (« *la compétitivité va revenir, cela sera merveilleux !* » – tu parles Charles) se targuent parfois d'être les optimistes. Qu'est-ce qui nous empêche de construire notre société idéale, positive et optimiste, dès maintenant ? Au XVII<sup>e</sup> siècle, bien avant la révolution française et toutes les évolutions politiques ultérieures, le philosophe Spinoza écrivait dans son Traité théologico-politique (chapitre X, 8) : « *la vraie cité propose aux citoyens l'amour et la liberté plutôt que l'espoir des récompenses ou même la sécurité des biens, car c'est aux esclaves, non aux hommes libres, qu'on donne des récompenses pour leur bonne conduite.* »

### Répondre aux contestations

Comme toutes les avancées sociales, la réduction du temps de travail a toujours été la cible des oppositions du patronat. La première consiste à dire que la France en perdrait trop en compétitivité. Avec le système d'allègement de cotisations salariales, il n'y a pas de raison que cela soit le cas – une telle mesure n'aurait pas d'effet direct sur la compétitivité des entreprises, ni en mal, ni en bien, mais pourrait indirectement améliorer encore la productivité des employés, qui seraient mieux reposés.

D'autres oppositions à la réduction du temps de travail existent : elle ne serait pas valable pour les petites entreprises, les cadres dirigeants ne pourraient plus exercer, etc. Même les dirigeants ne sont pas si irremplaçables que cela : Pierre Gattaz, PDG de Radiall, n'y travaille qu'aux 3/5<sup>e</sup>. Le reste du temps, il assure ses fonctions de président du Medef. Cela n'empêche pas son entreprise de bien se porter ! Finalement, ces tergiversations, parées de truismes tels que « *dans un monde de plus en plus changeant et interconnecté* » (ce qui peut être dit dans absolument n'importe quel contexte de n'importe quelle époque), sont en réalité les mêmes depuis le début de la législation sur le travail (débutée en 1841 avec l'interdiction du travail des enfants de moins de 8 ans). Pour s'en convaincre, il suffit de relire cet extrait écrit par le patronat lyonnais : « *Vous le savez, la main-d'œuvre ici est exigeante et hors de prix. Avec quatorze heures, nous tenions à peine. Douze heures précipiteraient les faillites. [...] Ici, la main-d'œuvre est plus coûteuse qu'à l'étranger. Si nous maintenions le même salaire pour la journée réduite à douze heures, la partie ne serait plus tenable. Nous serions dans l'obligation de fermer nos manufactures et de les transporter là où l'ouvrière est la moins dispendieuse. Et puis, que l'on ne se trompe pas, l'ouvrière ramenée à douze heures [...] n'en profiterait pas dans l'intérêt de son sommeil. Il y aurait à craindre pour la moralité de celles qui, étant sans famille, se verraient affranchies de toute surveillance pendant deux longues heures de la soirée* »<sup>[13]</sup>. Cette protestation si actuelle avait pourtant été écrite en 1848.

---

[1] Les données statistiques sont tirées de l'Insee ou d'Eurostat.

[2] Un jeu de données : [Working Hours by Max Roser, Our world in data](#). Ces données agrégées font la moyenne entre le temps de travail de tous les actifs, elles masquent donc le chômage et le temps partiel subi. Elles permettent cependant de voir qu'en effet, le volume global de travail disponible continue à diminuer, même

si le temps de travail des temps pleins reste stable à 39h depuis les années 1980.

[3] [Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets](#), *Le Monde Diplomatique*, juin 1990

[4] [Droit à la paresse](#), Paul Lafargue, 1880

[5] Précisons que le repoussement du départ à la retraite, qui est un allongement du temps de travail, a surtout pour effet de faire entrer les séniors dans une zone grise de pré-retraite précaire, plutôt que de les maintenir dans l'emploi, car le taux d'activité à 62 ans est très faible, autour de 25%, cf [Analyse de la Dares](#), février 2015.

[6] *Bureaucratie*, David Graeber, 2015, éditions les Liens qui libèrent pour la traduction en France.

[7] [Les 40 ans de dérégulation qui ont mis le code du travail en miettes](#), *Mediapart*

[8] Voir mon article sur le sujet [ici](#).

[9] Dominique Méda et Pierre Larrouturou: [«Une véritable machinerie idéologique a été mise en place autour des 35 heures»](#), *Libération*

[10] *Mediapart* a rassemblé les sources dans une [grande enquête ici](#). Voici les sources publiques ici :

- [L'évaluation de l'Insee de 2004](#)
- [Le rapport Romagnan](#) (rapport d'enquête sur l'impact social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail n°2436, mis en ligne le 16 décembre 2014)
- [La note de Philippe Askenazy sur l'étude censée prouver l'inefficacité des 35h](#)

Le rapport de L'IGAS n'est pas disponible, ayant été censuré par son directeur.

[11] Olivier Godechot, chercheur au CNRS, [L'Alsace-Lorraine peut-elle décider des 35 heures ?](#). Voir ici [la page personnelle d'Olivier Godechot](#) avec la contre-réponse des auteurs de l'étude initiale.

[12] *Einstein avait raison : il faut réduire le temps de travail*, Pierre Larrouturou et Dominique Méda, éditions de l'atelier, 2016

[13] Rapportée par l'historien Michel Étiévent. [La vieille rengaine du patronat](#), *L'Humanité*