



## LES 35 H EN QUESTION

Par Pierre Cours-Salies  
Sociologue français

« L'émancipation des travailleurs fait partie de l'ADN socialiste. Quand le progrès technique augmentait la productivité, au prix du progrès social, la réduction du temps de travail pouvait seule libérer le travailleur de l'atelier et du chronomètre. L'augmentation salariale suivait, au terme d'un bras de fer avec le patronat. À l'heure du dumping social, de la dérégulation des acquis sociaux, du chômage massif insupportablement haut, des dépressions et des temps partiels, partager le travail entre ceux qu'il épuise et ceux qui le quêtent désespérément renouerait les fils de la solidarité. »

Ahmed EL KTIBI,  
député bruxellois et échevin

« La réduction collective du temps de travail est le meilleur outil pour répartir le plus équitablement les gains de productivité de nos économies. Les opposants à cette réduction ont toujours le discours de l'impayable et de l'inorganisable, mais la réalisation concrète des réductions collectives précédentes (passage à 38h/sem.), montre que cela est possible si l'on vise une société plus solidaire et équitable. Il faut donc relancer le combat pour la semaine de travail de 32h sur 4 jours. »

Emmanuel Bonami, CNE

Examinons l'expérience française des lois Aubry. Des controverses ont marqué leur préparation et leur adoption : « sans perte de salaire » ; « annualisation » ou maintien des garanties de la semaine ? Au sein du gouvernement Jospin, le conflit était public et la Ministre en charge du dossier a voulu une « loi-cadre » fixant la fin de négociation trois ans après, en 2000.

### Les modalités des Loi Aubry

La Loi « Aubry I » du 13 juin 1998, fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui procèdent à une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi avant le passage à la durée légale à 35 heures. Pour bénéficier de cette « aide incitative », un accord entre les interlocuteurs sociaux doit être conclu au niveau du site, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche (secteur). L'entreprise doit s'engager à augmenter ses effectifs de 6 % en cas de réduction du temps de travail de 10 % (ou de 9 % en cas de réduction de 15 %) ou à éviter dans les mêmes proportions des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique. Dans les deux cas, le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans.

La loi du 19 janvier 2000, dite loi « Aubry II », confirme l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1600 heures annuelles pour les entreprises de plus de 20 salariés. Une aide pérenne est fusionnée avec l'allègement de cotisations sociales sur les bas et moyens salaires et n'est plus soumise à un mode constant de décompte du temps de travail... Elle n'impose plus, à la différence de la « loi Aubry I », d'obligation en termes de volume

d'emplois créés ou préservés. Le bénéfice de l'aide pérenne est subordonné à la négociation d'un accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement (site), ou à l'application directe d'un accord de branche étendu (pour les entreprises de moins de 50 salariés). En cas de négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, ou lorsque les syndicats signataires ne sont pas majoritaires dans l'entreprise, une consultation des salariés doit être organisée. Les entreprises de 20 salariés ou moins sont toujours éligibles à l'aide incitative, à condition d'abaisser leur durée de travail à 35 heures avant le 1er janvier 2002 et de s'engager à maintenir ou à créer 6 % d'emplois au moins. Elles peuvent réduire leur durée de travail par paliers et bénéficier des aides pérennes et incitatives dès la première étape, à condition de parvenir à 35 heures avant 2002.

### Effets des Lois Aubry

Dans les entreprises au-dessous de 20 salariés – soit près de la moitié du total du secteur privé – les « effets d'aubaine » furent calculés par les secteurs du patronat de 1997 à 2001; la plus grande partie de la Fonction publique ne faisait pas partie du champ de la loi. Les nécessaires embauches pour remplacer la réduction du temps de travail furent trop laissées à la négociation d'entreprise. Cela a entraîné des conséquences graves dans les hôpitaux où la baisse de la durée de travail n'a pas été accompagnée de créations d'emplois ! Assez souvent, une réorganisation du temps a rendu le travail plus intense et « flexible » aux exigences patronales. Et, sans qu'il y paraisse sur le moment, la diminution des cotisations sociales pour les bas salaires (jusqu'à 1,6 fois le SMIC), a consisté à faire payer une part des salaires par l'ensemble des salarié.e.s !



1 - Les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à une réduction des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales. Cette réduction concerne également la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie (CSA) et dans une certaine limite, les cotisations patronales AT/MP (accidents du travail / maladies professionnelles). C'est dans ce cadre qu'est mis en œuvre le dispositif « zéro cotisations Urssaf » au niveau du Smic prévu par le Pacte de responsabilité et de solidarité. Accessible à toutes les entreprises, ce dispositif peut, le cas échéant, être cumulé avec la réduction des cotisations patronales applicables au titre des heures supplémentaires.



Un rapport récent, que le gouvernement a voulu censurer, réalisé par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), établit que les 35h ont permis de créer 350 000 postes sur la période 1998-2002<sup>2</sup>. Toutefois, la conjoncture économique de relative reprise en 1998-2001 a créé des contraintes en faveur

d'embauches, signalons-le. Ce chiffre n'est aujourd'hui plus tellement remis en question<sup>3</sup>, même si les Lois Aubry constituent en 2016 "l'enjeu d'une vive bataille idéologique". En fait, depuis 2000, dans la majorité des situations de travail, il existe des droits à une réduction du temps de travail négociée et organisée sur la semaine ou sur l'année et permettant de dégager du temps pour, par exemple, des périodes de congés scolaires à prendre avec les enfants. Entre les formes de flexibilité augmentant la pénibilité et une souplesse pour une partie des salarié.e.s, le bilan est plutôt le refus massif de revenir en arrière.

En moyenne, la baisse du temps de travail a été payée pour moitié par le patronat, devant accepter une RTT « sans perte de salaire », et pour moitié par des flexibilités coûtant aux salarié.e.s. Dans certains cas, comme pour une partie des cadres des grandes entreprises industrielles, cela a permis une semaine de congés de récupération par an ; dans le cas des hôpitaux, sans embauches correspondantes, cela a durci les conditions de travail et créé une pénurie de personnel... Bien des patrons en ont profité pour geler les salaires ; des entreprises ont mis au point des « souplesses » défendues par les salarié.e.s.

## Positions des syndicats

Durant la phase préparatoire, en 1997, l'application rapide d'une RCTT, sans recul des conditions de travail, faisait partie des exigences défendues par la CGT, FO et d'autres organisations syndicales, mais rejetée par la direction de la CFDT, dont une grosse minorité refusait l'orientation et défendait publiquement d'autres choix. Une plate forme syndicale et politique a fait campagne en démontrant que seule une réduction à 32h serait réellement créatrice d'emplois parce qu'elle aurait imposé une réorganisation de la semaine de travail.

Les deux lois Aubry furent marquées, syndicalement, par des désaccords présageant des divisions récentes face à la remise en cause du Code du Travail : une partie du mouvement syndical, CGT, FO, avec à l'époque une grande partie de la CFDT, voulaient des règles contraignantes dans la loi, pour que les négociations d'entreprises ne diminuent pas la portée des 35h et ne détériorent pas les conditions de salaires et de travail.

## Un enjeu politique majeur

La remise en cause de la semaine des 35h n'est pas un enjeu économique majeur mais un symbole politique fort : c'est la dernière « réforme » de la durée du temps de travail, une construction entre un gouvernement inspiré par la social-démocratie et le mouvement syndical, une avancée sociale avec ses limites. Le patronat et les dirigeants libéraux-sociaux comme Hollande et Valls veulent montrer que « la page est tournée ». Pourtant construire une société dans laquelle personne ne subirait chômage et précarisation est possible, à condition de ne plus laisser s'accumuler la plus-value pour une spéculation internationale. Cette spéculation double la richesse des plus riches en 10 ans, néglige les priorités écologiques, attaque la protection sociale, impose des concurrences inter-individuelles à la place des possibles coopérations productives. Les néolibéraux et les ex-« socialistes » ont créé un chaos monétaire et financier : la stagnation économique, entrecoupée de « crises financières » de 1997 à 2008, fait peser une menace de désorganisation. Déjà les régressions sociales et les reculs de la démocratie se paient en souffrances humaines et en divisions racistes, avec des néonazis dans combien de pays ?

Des objectifs politiques et sociaux sont indissociables pour ne plus avoir peur de l'avenir. Il nous faut changer de bases avec un nouveau Traité pour une autre Europe. Pour en finir avec les dérives depuis Maastricht, un processus constituant doit préciser les souverainetés nationales et les souverainetés partagées et, par ailleurs, établir un socle social commun : un SMIG et une protection sociale, l'égalité femmes-hommes, le droit à la santé et à la sécurité dans le travail... Citons l'actualité d'un projet pour une loi, élaboré en 2013 par des économistes et syndicalistes en Allemagne<sup>4</sup> : « Exiger la semaine de trente heures ». Ne soyons pas timorés : Il a été montré, depuis les années 60, que la semaine des 35 heures serait depuis longtemps une juste adaptation aux transformations liées au machinisme et aux automatisations<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Les deux inspecteurs des affaires sociales, disposaient d'autres études - de la direction des statistiques du ministère du travail (Dares) et de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). Ils contestent l'idée selon laquelle les 35 heures auraient eu un effet négatif sur la compétitivité de notre économie. « Le prix des produits n'est pas le seul paramètre qui influe sur les performances des entreprises à l'exportation ».

<sup>3</sup> Michel Husson, « 35 heures bashing », AlterEcoPlus, 15 janvier 2015. « Réduction du temps de travail et chômage : trois scénarios » M. Husson, A l'encontre, 4 avril 2016, hussonet.free.fr.

<sup>4</sup> Lettre ouverte aux comités de direction des syndicats, partis, associations sociales et environnementales

Et aux directions des Églises en Allemagne Exiger la semaine de trente heures ! Sans réduction du temps de travail, plus jamais de plein emploi ! <http://www.alternative-wirtschaftspolitik.de/show/6619884.html>

<sup>5</sup> P. Naville, Vers l'automatisme social ? Problèmes du travail et de l'automation, Paris, Gallimard, 1963. Réédition Syllepse, préface P. Cours-Salies, 2016.