

Les 35 heures en France : une évaluation

Michel Husson, avril 2018*

Il y a un peu plus de 20 ans, le gouvernement de Lionel Jospin organisait le passage aux 35 heures. Quel bilan peut-on en tirer aujourd'hui ?

Quelques mots sur le contexte : 1993 fut une année noire pour l'emploi. Les politiques d'emploi habituelles ne « mordaient » plus et le chômage avait frappé y compris les salariés les plus qualifiés, réduisant à néant l'idée que le chômage est un problème de qualification. Il fallait donc innover et, curieusement, c'est sous la droite que la loi de Robien voit le jour en 1995. Son principe était simple : toute entreprise qui réduirait de 10 % la durée du travail (de 39 à 35 heures) bénéficierait d'allègements de cotisations à condition de créer 10 % d'emplois. Mais le dispositif était facultatif et très peu d'entreprises l'ont utilisé.



En 1997, Jacques Chirac dissout l'Assemblée nationale, et la gauche arrive au pouvoir, avec une loi sur les 35 heures dans son programme. Elle va l'appliquer en deux temps avec les lois baptisées Aubry 1 et Aubry 2 du nom de la ministre du travail. Le principe est le même que celui de la loi de Robien : des allègements de cotisations compenseront le coût du passage aux 35 heures, qui est cette fois obligatoire, sauf pour les petites entreprises. Mais il y a une différence importante : la première loi ne demande que 6 % d'emplois créés, et la seconde n'exige plus rien en termes d'emplois : il suffit qu'un accord soit signé avec les syndicats.

Une mesure « anti-économique » ?

Entre 1997 et 2002, la période de passage aux 35 heures, il y a eu près de 2 millions d'emplois créés dans le secteur privé. C'est un record depuis le début du XXe siècle, et pourtant cette piste n'est plus vraiment portée. Toute la question est de savoir pourquoi.

Dès l'instauration des 35 heures, la droite et le patronat ont, sans surprise, fait feu de tout bois pour dénoncer le caractère « anti-économique » de la mesure, à tel point qu'on a pu plaisanter sur le thème « c'est la faute aux 35 heures ». Le principal argument portait évidemment sur la hausse du coût du travail engendrée par les 35 heures et ses effets négatifs sur la rentabilité et la compétitivité. La réduction du temps de travail devait en effet se faire sans perte de salaire mensuel et par conséquent le salaire horaire devait augmenter. C'est le cas en particulier du salaire minimum qui est calculé au niveau horaire : il augmente mécaniquement de 11,4 % (39/35ème). Il y a donc effectivement une pression sur les coûts salariaux qui aurait dû conduire à une augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée, au détriment des profits.

* Texte pour ABVV (la FGTB flamande) : « [De 35-urige werkweek in Frankrijk: een evaluatie](#) », ABVV metaal, Mei 2018.

Mais un point essentiel dans la philosophie du gouvernement était au contraire qu'il ne fallait pas, autant que possible, modifier la répartition salaires/profits. C'est pourquoi toute une série de dispositifs ont permis cette compensation. Les allègements de cotisations sociales y ont évidemment contribué et cette compensation était après tout légitime dans la mesure où les créations d'emploi faisaient reculer les dépenses occasionnées par le chômage.

Mais il y en a eu d'autres : l'absence d'exigence de créations d'emploi a conduit à une intensification du travail qui résulte mécaniquement d'embauches compensatoires non proportionnelles. Imaginons une entreprise qui emploie 100 salariés travaillant 39 heures, soit un volume de 3900 heures de travail. Si le passage aux 35 heures se fait sans embauche, la même production doit être réalisée en 3500 heures de travail. La productivité horaire du travail a du coup augmenté de 11,4 %, ce qui implique une intensification du travail et une pénibilité accrue. Dans la réalité, la poire a été coupée à peu près en deux, et la productivité horaire du travail a augmenté d'environ 5 %. Cela a évidemment réduit l'impact sur la part des salaires, mais aussi sur l'emploi.

Le résultat est que la part des salaires n'a pas augmenté, autrement dit que le « coût salarial unitaire » qui rapporte le salaire à la productivité du travail est resté à peu près constant. La dégradation de la compétitivité ne peut donc être invoquée, et l'argument se retourne puisque, pour les économistes néo-libéraux, c'est seulement en baissant le coût salarial que l'on peut créer des emplois. Cela ne les empêche pas pour autant de mener une offensive permanente contre tout projet de réduction du temps de travail. Ils s'appuient sur des études partielles et très discutables mais surtout sur une confusion conceptuelle entre le nombre d'emplois et le nombre d'heures de travail. Les partisans de la réduction du temps de travail ne postulent pas que le volume d'emploi est une quantité fixe (puisque'ils veulent en créer !) mais que le nombre total d'heures de travail peut être réparti de manière différente. Et c'est historiquement ce qui s'est toujours finalement passé : les gains de productivité ont permis de réduire le temps de travail et de créer ainsi des emplois. Mais ce n'est pas un processus automatique : c'est le résultat de luttes sociales qui ont marqué l'histoire du mouvement ouvrier depuis son origine.

Il n'y a donc pas d'autre explication au record de créations d'emplois en 1997 et 2002 que la politique de réduction du temps de travail. Pourtant ce succès n'est pas vraiment revendiqué et le processus de réduction du temps de travail a été bloqué en pratique. Cette situation s'explique notamment par les contreparties imposées aux salariés.

Les contreparties dans l'organisation du travail

D'autres effets de compensation ont été introduits. Beaucoup des accords prévoyaient un gel ou une modération de la progression des salaires. Un « forfait jours » a été institué, qui concerne aujourd'hui la moitié des cadres dont l'horaire hebdomadaire ne fait donc plus partie du contrat de travail. Dans le même esprit, l'annualisation des heures de travail permet de moduler l'horaire hebdomadaire. Toute une série d'amendements à la loi ont en outre permis de sortir de l'horaire officiel des temps de préparation au travail (habillage, etc.) ou diverses pauses.

La baisse à 35 heures hebdomadaires de la durée légale n'implique pas l'interdiction de durées plus longues mais définit le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires doivent être payées à un tarif plus élevé. Or, la loi n'a pas cherché à limiter le recours aux heures supplémentaires en augmentant leur surcoût pour l'employeur ou en réduisant le contingent légalement autorisé.

Les femmes ont été défavorisées à plusieurs titres. Le passage aux 35 heures n'a pas permis de résorber les situations de temps partiel plus ou moins contraint qui s'imposent à un tiers d'entre elles. Certes, la part du travail à temps partiel a cessé d'augmenter et a même légèrement reculé, mais plutôt par ralentissement de ce type d'embauches que par une reconversion. L'occasion a donc été manquée de rapprocher la situation des travailleuses à temps partiel de celle à laquelle elles aspirent : en moyenne, elles travaillaient 23 heures - soit un 2/3 de temps - alors qu'elles souhaitaient travailler environ 32 heures.

Les modalités du passage aux 35 heures ont souligné l'hypocrisie profonde du discours sur la « conciliation » (du temps de travail et de la vie familiale), indépendamment même du fait que ce souci ne devrait pas concerner que les femmes. La flexibilité accrue rendue possible par les lois Aubry a en effet creusé les contradictions entre temps de travail et temps sociaux, en ce sens que la modulation des horaires favorise à peu près systématiquement les moments de la journée où les femmes (compte tenu de la division des tâches réellement existantes) ont le plus besoin de temps libre. Et l'annualisation a aussi dégradé la situation des femmes en rendant les rythmes de travail encore plus irréguliers et imprévisibles. Enfin, les femmes sont sur-représentées dans des professions du secteur public, comme la santé, où la réduction du temps de travail a été menée sans créations d'emplois a conduit à une forte intensification du travail.

Il n'empêche que les enquêtes auprès des salariés montrent qu'une majorité d'entre eux considère les 35 heures comme un acquis sur lequel ils ne voudraient pas que l'on revienne. C'est pourquoi, si la droite revenue au pouvoir après 2002 a constamment cherché à « détricoter » les 35 heures, elle n'a pas osé s'y attaquer frontalement. En outre, la majorité des patrons s'en est accommodée, de telle sorte que les possibilités de dérogation introduites en 2008 ont été très peu utilisées.

Un bilan globalement positif, malgré tout

Il n'en reste pas moins que la mémoire collective des salariés retient de l'expérience un bilan mitigé, d'autant plus que le discours constant de la droite (et des économistes néo-libéraux) cherche à convaincre l'opinion que c'était une mauvaise idée. Quant à la gauche revenue aux affaires en 2012, elle ne s'est à aucun moment prévalu de cette expérience qu'elle cherchait plutôt à faire oublier.

Cependant le fond du débat est idéologique plutôt que strictement économique. L'hostilité très vigoureuse du patronat s'explique surtout parce que la réduction « autoritaire » (par la loi) impliquait une limitation du pouvoir patronal sur l'organisation du travail. Et du côté de la gauche de gouvernement, il y avait dès le départ une volonté d'arrondir les angles .

Avec le recul du temps, un récent rapport parlementaire (rapport Romagnan de 2014) dresse un bilan finalement positif : « une politique économiquement efficace, un acquis social incontestable ». Les aspects négatifs rappelés ci-dessus sont indéniables, mais n'effacent pas les effets positifs. Leur examen doit servir à redéfinir un projet de réduction du temps de travail dont les potentialités économiques et sociales puissent être pleinement réalisées. De toute façon, la durée du travail baisse, mais sous des formes régressives. Dans une société où 10 % de chômeurs ont donc une durée nulle, 20 % (principalement des femmes) sont à 20 heures, et le reste à 40 heures, la durée moyenne est la même que dans une société de plein emploi où tout le monde est à 32 heures..

Le droit à l'emploi est une condition de la démocratie sociale, et la réduction du temps de travail est un moyen de le garantir. C'est pourquoi il faut renouer avec cette revendication historique du mouvement ouvrier. De ce point de vue, la campagne pour les 32 heures lancée l'année dernière par la CGT doit être saluée. Remettre la réduction du temps de travail au cœur du débat public, comme le propose un collectif de personnalités, est bien une priorité.