

LES 35 HEURES EN FRANCE : UN BILAN CONTRASTÉ

Magha Aïcha

Le bilan des 35 heures en France est contrasté. Jamais remise fondamentalement en question, la mesure du Gouvernement Jospin sert régulièrement, et a fortiori en période de campagne présidentielle, de bouc émissaire. Malheureusement pour les défenseurs de la réduction du temps de travail (RTT), il faut admettre que la Loi a été vidée de son contenu dès le début, ce qui a laissé libre cours aux dérives vers la flexibilité et par la suite contribué à décrédibiliser l'idée même de la réduction collective du temps de travail.

Comment on a déshabillé les 35 heures en France

1. Le Medef (Mouvement des entreprises de France) a très rapidement obtenu la suppression de l'obligation pour les entreprises de créer 6% d'emplois en contre-partie de la baisse de 10% du temps de travail. Premier coup de canif dans la Loi Aubry 1 de 1998, entrave considérable à l'objectif de la gauche qui visait la création de 700 000 emplois. En 2000, La loi Aubry 2 entérine les 35 heures comme durée légale du travail au lieu de 39 auparavant pour toutes les entreprises de plus de 20 salariés. Les autres ont deux ans de plus pour s'adapter à la Loi.
2. En 2002, le Gouvernement Raffarin suspend l'application de la Loi pour les entreprises de moins de 20 salariés. Elles ne verront jamais la couleur des 35h. Leurs 8 millions de salariés non plus.
3. Ensuite, le Gouvernement Villepin a augmenté le quota annuel d'heures supplémentaires autorisées. Passant de 130h à 180h. Depuis 2005, les entreprises qui obtiennent un accord du salarié (comme s'il avait le choix !) peuvent aller encore au-delà.
4. En juillet 2007, la Loi TEPA¹ du Gouvernement Fillon défiscalise les heures sup et diminue les cotisations sociales qui y sont liées, ce qui les rend évidemment très attractives, tant pour le salarié que pour l'employeur! Dès lors, les 35h ne sont plus une limite de durée du travail mais bien le point de départ qui déclenche le paiement en « heures sup », à moindre coût. Le dispositif entraîne, à l'heure actuelle, un manque à gagner de 4,5 milliards d'euros par an pour l'Etat français, pour un gain de pouvoir d'achat minime : 500 euros par an en moyenne pour 9,2 millions de salariés, sur 23 millions au total. (Source : rapport parlementaire, cité

¹ Loi pour le Travail, l'emploi et le pouvoir d'achat.

par *Le Monde* en juillet 2007). Cette mesure a, de toute évidence, encouragé les heures supplémentaires, au détriment de la création d'emploi. C'est pourquoi une réforme de la Loi TEPA est en cours. Elle prévoit une dégressivité des allègements fiscaux.

5. En août 2008, la loi sur le « dialogue social » permet de déroger à la durée hebdomadaire légale du travail via une négociation avec la délégation d'entreprise. Cela représente un recul pour les accords de branches puisque l'équilibre qui y est trouvé est remis sur la table. Chaque entreprise, voire chaque individu peut être régi par des règles distinctes en termes de flexibilité et de temps de travail.
6. La flexibilité horaire s'est accrue sur le terrain, elle s'est imposée en contre-partie de la réduction du temps de travail dans la négociation. L'annualisation du temps de travail dans beaucoup d'entreprises (notamment dans l'industrie) permet de dépasser les 40 heures par semaine en variant le temps de travail d'une semaine à l'autre, sans payer d'heures sup' ou sans récupérer.
7. Dans certains cas, l'absence d'embauche compensatoire provoque une surcharge de travail pénible pour le personnel. Il s'avère que les petites entreprises ont davantage souffert de la mise en application des 35h. Par ailleurs, beaucoup d'emplois atypiques et précaires ont été créés pour combler la RTT : contrats à durée déterminée courts, intérim, emplois d'insertion, temps partiel.
8. Le secteur des hôpitaux publics reste emblématique de tous les maux qui sont venus se greffer à la mesure. Manque d'anticipation et d'embauche en suffisance. Les crédits pour les 40 000 postes prévus ont souvent été gelés par les hôpitaux en difficulté budgétaire. Seulement une partie de l'emploi prévu a pu être créé. Le manque de personnel qualifié sur le marché de l'emploi a aggravé la situation. Comme le dit Jean-Marie Harribey, a posteriori, la droite a beau jeu de dire que les 35 heures ont détérioré les conditions de travail... si on n'engage pas, ça change tout ! Par ailleurs, un autre problème se profile dans le secteur : il semble que le système des jours de RTT accumulés gonfle les comptes épargne-temps des salariés. Cela risque de provoquer un effet massif de départ anticipé à la retraite. Le Gouvernement n'y est pas préparé.

Débat hypocrite

« Déverrouiller les 35h », comme le suggérait Manuel Valls en 2010 (PS hétérodoxe sur la question), n'est donc pas à l'ordre du jour puisqu'elles le sont depuis le début. Dans les faits, on remarquera que personne - ni la droite, ni les entreprises - ne remet en cause ouvertement l'existence des 35h. Pourquoi ? Parce que dans l'état actuel des choses, les 35 heures sont une aubaine pour les entreprises: une flexibilité accrue avec la prestation d'heures supplémentaires quasi illimitées et défiscalisées. Un pactole est consacré aux diminutions de cotisations patronales sur les bas salaires et sur les heures supplémentaires. Si l'on y ajoute la réduction structurelle de cotisation liée aux 35

heures (10 milliards €²), on arrive à un montant de 26,4 milliards €/an (chiffres avancés par J-M Harribey en août 2011) sans constater d'effets positifs sur l'emploi.

Plus globalement, ces attaques sur les 35 heures sont idéologiques. L'UMP et le Medef visent tout simplement la durée légale de travail, comme la directive européenne sur le temps de travail qui prône le passage de la durée maximale légale hebdomadaire en Europe de 48h à 65h. Il s'agit, pour la droite et le patronat, de se préserver d'une répartition des richesses qui leur serait moins favorable entre le travail et le capital. En effet, une diminution du temps de travail sans diminution de salaire, c'est une perte de profits.

Pourtant, « toute l'histoire du développement économique depuis la révolution industrielle est une augmentation continue de la productivité conjuguée à une baisse tout aussi continue de la durée annuelle du travail. On produit en une heure de travail 20 fois plus qu'en 1870 et on travaille deux fois moins longtemps. La dispersion des durées hebdomadaires du travail en Europe l'atteste : c'est dans les pays les plus développés que la durée hebdomadaire est la plus faible »³.

Selon l'Insee, on travaille en moyenne 25% de temps en moins dans les dix pays ayant un PIB par habitant parmi les plus élevés (1 620 heures/an en moyenne). Les 35 heures s'inscrivent parfaitement dans un mouvement séculaire appelé à se poursuivre si l'on prétend tendre vers le progrès. Par ailleurs, l'argument UMP (faible) selon lequel la France reste le seul pays à avoir opté pour les 35 heures parce que leur inefficacité aurait rebuté les pays voisins est faux. L'OCDE publiait des chiffres étonnants en 2009. La durée effective moyenne du travail a toujours été plus élevée en France (38h) qu'en Allemagne (35,7h), en Suède (36.3h), en Grande Bretagne (36.6h), en Suisse (35.1), en Norvège (33.9h), au Danemark (33.7h), ou encore aux Pays-Bas (30.6h), où le temps partiel concerne 47% des salariés contre 17% en France

Points positifs des 35 heures :

En tout, sur cette période, 2 millions d'emplois ont été créés dans une conjoncture économique très favorable (14% de croissance cumulée de 1997 à 2002). Plusieurs études convergent pour dire que la création de 350 000 d'entre eux est directement liée aux 35h. De manière générale, et selon plusieurs études, la proportion d'emplois créés par la réduction collective du temps de travail à travers le temps est plus importante que celle créée par la bonne conjoncture économique.

Satisfaction des travailleurs : globalement, 60% déclarent que les 35h ont permis d'améliorer leur vie quotidienne. (15% estiment qu'il y a eu dégradation et 25% ne mentionne aucun impact - Source : Dares).

Durant la crise, la récupération sous forme de RTT (flexibilité) a servi d'amortisseur et a permis d'éviter des licenciements.

Les lois Aubry 1 et 2, bien qu'ayant connu plusieurs stades d'application, notamment en fonction de la taille des entreprises, n'a pas été négociée avec les travailleurs. Elle s'est imposée au monde du travail comme toute autre disposition légale. Les syndicats ont seulement négocié les modalités d'application au niveau des branches d'activités ou des entreprises, en aval de la loi. Il s'avère par ailleurs que la qualité du dialogue social au niveau de la branche ou de l'entreprise fut un élément central dans l'efficacité de l'application des 35h et la création d'emplois. Les enquêtes menées par

² Le Think Thank du PS, Terra Nova, confirme ce chiffre de 10 milliards.

³ 35 heures : le temps de travail en...Allemagne, par Pierre-Alain Muet, janvier 2011.

la Dares (Service de statistiques et d'études du ministère de l'Emploi en France) révèlent aussi que le degré de satisfaction, tant du côté patronal que du côté des salariés, est d'autant plus grand que le changement a été anticipé et que les travailleurs ont été consultés (prise en compte de leurs contraintes personnelles dans la mise en œuvre de la mesure).

Là où les 35 heures ont été adoptées avant 2002, l'enquête montre que 2 représentants de la direction sur 5 estiment que la RTT a permis une amélioration de l'emploi dans l'entreprise. Ils sont par contre beaucoup moins positifs sur l'organisation du travail et la compétitivité (source Dares).

Points négatifs :

Modération salariale (les salaires n'ont crû que de 1% en moyenne pendant plusieurs années alors que la croissance économique était très bonne) et intensification du travail.

La fonction publique (qui emploie environ 20% des actifs en France) n'a pas joué le jeu. L'Etat employeur aurait trop souvent recours aux stagiaires, contractuels,... Les 35 heures ont été appliquées de manière défensive (la manière offensive visant à augmenter l'emploi dans l'entreprise et la version défensive à éviter les plans de licenciement). Aucune réflexion globale n'a été menée sur la qualité des services, l'emploi ou les carrières ; ni même sur la manière de mieux intégrer les CDI, contractuels ou les chômeurs, grâce aux 35 heures.

L'alternance politique nuit au principe de continuité qui est capital dans le succès d'une mesure comme les 35 heures. Les règles du jeu ont changé beaucoup trop souvent (obligation d'embaucher supprimée ; remise en cause des aides à l'emploi quand le salaire dépassait 1.7 fois le smic ; modification des majorations salariales liées aux heures supplémentaires...) et ont rendu la mesure illisible. Aujourd'hui, les aides sont appréhendées par les employeurs comme des aubaines dont il faut profiter à tout prix et n'influencent absolument pas des choix économiques à long terme pour l'entreprise et l'emploi qu'elle génère.

Création d'inégalités. Beaucoup de salariés travaillent plus de 40 heures/semaine. Un graphique de l'INSEE de 2004 montrait que ça concernait 20% des ouvriers, 30% du personnel des services aux particuliers, 30% des professions intermédiaires et 60% des cadres ! Ceci dit, les cadres sont aussi ceux qui profitent le plus de leur récupération de RTT (système régulièrement négocié par les syndicats) car ils jouissent d'une plus grande autonomie dans leurs horaires.

Sources :

- Association pour une fondation travail-université, *Le bilan contrasté des 35 heures en France et ses leçons pour l'action syndicale en Belgique*, par Gérard Valenduc. Août 2007.
- Toutes les informations sur les enquêtes de la DARES sont extraites d'un texte trouvé sur le site La vie des idées.fr, *Comment met-on en œuvre une réforme en France ? Leçon de la loi sur les 35 heures*, juillet 2008, par Matthieu Brunel.
- Terra Nova, Fondation progressiste. *35Heures : Travailler plus nombreux pour gagner plus*, par Marcel Etienne (pseudonyme), janvier 2011.
- *Les 35 heures ? Il faut poser la question à Madame Parisot*, par Jean-Marie Harribey, janvier 2011.

