

LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL : UN PEU D'HISTOIRE

Vitullo Maurizio

Introduction

La réduction collective du temps de travail (RCTT) est une revendication historique du mouvement ouvrier. Elle plonge ses racines dans les prémices des luttes ouvrières. Depuis plus d'un siècle et demi, la RCTT a été le moteur de l'émancipation des travailleurs et plus globalement du progrès social et économique en Belgique.

Est-ce pour autant une revendication qui appartient au passé et qui est aujourd'hui dépassée ? Nombreux sont ceux qui l'affirment, y compris parmi les travailleurs.

Pourtant, la question du temps de travail traverse les siècles en se maintenant au cœur du travail. Le monde patronal est en pleinement conscient. Pas une semaine ne passe sans que la FEB (Fédération des entreprises belges) ne remette en cause l'âge de la pension, de la prépension, ne dénonce l'absentéisme ou exige davantage de flexibilité. Retracer l'histoire de la RCTT est le passage obligé pour repasser à l'offensive et repenser une action émancipatrice pour les travailleurs.

Les lignes qui suivent ont pour objectif de rappeler que le temps de travail est un fait historique total. Penser le temps, et singulièrement le temps de travail, dans une société capitaliste, c'est se questionner sur la place de l'homme dans son rapport au monde. Le temps de travail est devenu central, déterminant. A bien des égards, il conditionne l'accès aux autres temps sociaux. Être exclu, totalement ou partiellement, du temps du travail équivaut pour beaucoup à être exclu, totalement ou partiellement, de la société, de perdre son temps. On comprend mieux pourquoi la maîtrise de la question du temps de travail constitue un enjeu sociétal primordial.

Quel temps (de travail) fait-il en Belgique ?

Du Moyen-âge aux premières décennies de l'ère industrielle, le travail est rythmé par les cycles saisonniers et agraires. Avec le développement de l'économie urbaine et des industries mécaniques du 18^{ème} siècle, l'Europe va inventer une nouvelle conception du temps : celle du temps mesurable et maîtrisable. Avec la mécanisation des outils de production, on assiste à une véritable révolution dans le monde du travail. Le temps et sa gestion deviennent un facteur central de la productivité. Les industriels réalisent que la maîtrise du temps offre un puissant moyen d'augmenter la productivité et d'exercer, sur les travailleurs, un contrôle rigoureux. C'est cette approche pragmatique du temps qui caractérisera le capitalisme industriel des 18^{ème} et 19^{ème} siècles. Elle ne cessera de se renforcer, pour atteindre, à l'époque contemporaine, une forme d'apogée avec la robotisation et l'introduction des outils informatiques.

Dès ses origines, le capitalisme a cherché à imposer une conception utilitariste et productiviste du temps. Les autres temps humains : les temps sociaux, politiques, culturels ou spirituels se sont effacés pour laisser la place au temps économique, au temps dédié à la production et à la rentabilité. Face à ce modelage temporel, imposé par les capitalistes, le mouvement syndical va opposer une forte résistance et chercher à libérer les travailleurs de l'emprise du temps productiviste. Repos hebdomadaire, congés annuels, congés maladies, interdiction du travail des enfants, caisses chômage, caisses pension, limitation de la journée de travail à dix puis à huit heures... sont des conquêtes sociales fondamentales. Elles ont toutes permis aux travailleurs et leurs familles d'améliorer leurs conditions de travail et de vie. Sans l'interdiction du travail des enfants, qui constitue, on l'oublie trop souvent, la première grande forme de réduction du temps de travail, impossible de dégager du temps pour l'éducation. Sans congé maladie, impossible de libérer du temps pour se soigner et récupérer ses forces.

Le mouvement syndical a rapidement compris que la maîtrise du temps de travail, prérogative quasi-exclusive du patronat, était un enjeu fondamental pour l'émancipation collective des travailleurs et un terrain prioritaire de luttes syndicales. Si, comme nous allons le voir, nous venons de loin, de très loin, ce mouvement d'émancipation est toujours à l'œuvre aujourd'hui. Il a connu, au fil des décennies, des victoires éclatantes mais aussi de sanglants revers.

Les grandes étapes qui jalonnent l'histoire de la réduction du temps de travail

- ▶ **Avant 1887** : la législation du travail est quasi inexistante. La durée du temps de travail ne fait l'objet d'aucune réglementation. L'arbitraire patronal est la règle. L'exploitation des travailleurs (enfants inclus) est maximale.

Selon une enquête faite à Bruxelles en 1843, la durée journalière de travail oscille entre 8h et 15h. La durée hebdomadaire varie quant à elle entre 50h et 80h.

- ▶ **En 1889** : une loi interdisant le travail des enfants de moins de 12 ans est promulguée. La loi limite également à 12h/jour et 6 jours/semaine, le travail des garçons de 12 à 16 ans et le travail des filles jusqu'à 21 ans. Cette mesure est dénoncée par le patronat de l'époque car elle contribuerait à appauvrir les familles qui survivent avec le travail des enfants.
- ▶ **A partir de 1890** : à la suite de luttes ouvrières, des secteurs d'activités commencent à glisser vers les 10h/jour et visent, comme prochaine étape, l'objectif des 8h.

La réponse des patrons de Cockerill face à la proposition du député socialiste Bertrand de limiter la journée à 10h est édifiante :

« On ne peut pas fixer de limite au travail des ouvriers. Ils sont libres de l'accepter ou non. »

« Un tourneur peut facilement regarder son travail marcher pendant 14 heures et plus »

« En fixant une limite de durée de travail, on forcerait l'ouvrier fort à ne pas travailler plus que l'ouvrier faible ».

- ▶ **En 1894** : la charte de Quaregnon¹ reprend la revendication de la journée de 8 heures.
- ▶ **A partir de 1900** : on assiste, dans certains secteurs organisés syndicalement comme les typographes, les diamantaires ou les mineurs, au passage vers les 9 heures.
- ▶ **En 1905** : la loi sur le repos du dimanche est promulguée pour les établissements industriels et commerciaux.
- ▶ **1919** : date-clé. Création de l'Organisation internationale du travail au sein du Conseil des Nations (ancêtre de l'ONU). La même année, elle élabore sa première Convention internationale du travail sur le thème de la durée du travail. Au grand damne du monde patronal, la Convention n°1 demande aux Etats de limiter, dans l'industrie, les prestations de travail à 8h/jour et à 48h/semaine. Les patrons obtiennent, pour quelques activités, une dérogation de dépassement ne pouvant excéder 56 h/semaine sur une période de référence de 3 semaines.² Le patronat belge refusera que la Belgique ratifie la Convention.

En 1921, Digneffe, sénateur libéral écrit :

« Légiférer pour empêcher l'homme adulte de travailler à sa guise, autant que ses forces lui permettent...c'est empêcher les forts, les courageux de s'élever dans l'échelle sociale, de faire leur chemin dans le monde. »

« Il importe, en raison de la crise que nous traversons, d'agir vite. Le remède...ne pourra être obtenu que par des journées de travail de plus longue durée. »

- ▶ **1926** : la Belgique ratifie enfin la Convention n°1 de l'OIT. En échange des 8 heures, le patronat belge obtient d'autorité un crédit d'heures supplémentaires de 150 heures maximum. 60 années de lutte ouvrière auront donc été nécessaires pour voir la revendication des 8 heures devenir réalité. Il s'agit d'une grande victoire syndicale même si les patrons obtiennent de nombreuses dérogations et se montrent peu enclins à respecter l'application de la Loi.
- ▶ **1929** : crack boursier et crise économique mondiale. De nombreux acquis sociaux sont malmenés. Les tensions sociales sont extrêmes. Pauvreté, chômage et précarisation fragilisent les travailleurs. Les nationalistes et fascistes persécutent les syndicalistes et réinstaurent le sacrifice de soi et l'exaltation du travail pour la patrie.
- ▶ **1936** : dans un contexte de grève générale en France, les travailleurs belges obtiennent le passage à la semaine de 40 heures pour les entreprises dites 'dangereuses' et la première semaine de congés payés³. A partir de cette date, la revendication de réduction collective du temps de travail portera exclusivement sur la durée hebdomadaire et annuelle (via l'augmentation des congés annuels légaux ou extralégaux)

¹ La Charte de Quaregnon est une déclaration de principe, sorte de programme doctrinal et idéologique du Parti ouvrier belge (POB), fondé en 1885.

² En 2011, l'Europe est à 48 heures semaine avec une dérogation allant jusqu'à 60 heures sur une période référence pouvant atteindre un an.

³ En instaurant les congés, on reconnaît que le travailleur est en suspension de contrat et donc n'est plus soumis à l'autorité de l'employeur mais aussi à la durée et au temps de travail qui prévaut dans son contrat et/ou sa convention. Idem pour les congés d'éducation.

- ▶ **De 1940 à 1945** : dans le contexte totalitaire et militaire de la Seconde guerre mondiale, réhabilitation à grande échelle du travail forcé et de l'esclavagisme sur l'ensemble du continent européen.
- ▶ **1955-1956** : une deuxième semaine de congés payés est introduite ainsi que le passage dans certains secteurs à 45h/semaine.
- ▶ **1965** : les 45 heures sont entérinées par une loi ainsi qu'une troisième semaine de congés payés. La Fédération patronale de Belgique met en garde contre la perte de compétitivité et annonce un cataclysme économique et social... Rien de tel ne s'est produit.
- ▶ **1969-1970** : l'Accord interprofessionnel se prononce en faveur du passage progressif vers les 40 heures pour tous.
- ▶ **1974** : début de la crise 'du choc pétrolier' en Belgique. Le chômage passe la barre des 100.000 chômeurs indemnisés.
- ▶ **1975** : les 40h/semaine deviennent une réalité interprofessionnelle. La quatrième semaine de congés payés est également conquise.
- ▶ **1979-1980** : sérieux coup d'arrêt. L'équilibre social de l'après-guerre se lézarde. Les gains de productivité faisaient l'objet d'une répartition qui permettait aux industriels d'augmenter leurs bénéfices et aux travailleurs d'obtenir collectivement de meilleurs salaires et de meilleures conditions de vie et de travail, y compris des réductions collectives du temps de travail. C'est cet équilibre que le patronat et les politiques libérales vont rompre. Les gains de productivité font exploser mais cette fois uniquement pour rémunérer les actionnaires. Pire les détenteurs de capitaux s'enrichissent en appauvrissant les travailleurs. Dans ce contexte, les avancées collectives se raréfient⁴.
- ▶ **2003** : la limite maximale pour toutes les entreprises est fixée à 40h/semaine effectives (loi du 16 mars 1971 relative à la durée du travail), à condition de respecter en moyenne, depuis le 1^{er} janvier 2003, un régime hebdomadaire de 38 heures sur une période de référence pouvant s'étendre d'un trimestre à une année. Lorsqu'il existe une convention collective sectorielle qui réduit la durée en deçà de 38 heures, les limites fixées par voie conventionnelle se substituent à celles fixées par la Loi.
- ▶ **2005** : si la moyenne hebdomadaire légale est de 40h/semaine effectives et de 8h/jour, il n'est pas rare, en période de pic, que les travailleurs soient amenés à travailler 50 h/semaine ou plus de 8h/jour. On entre dès lors dans les heures supplémentaires récupérées ou donnant lieu à un sursalaire. Suite à l'échec des négociations entre interlocuteurs sociaux dans le cadre de l'AIP, le Gouvernement décide d'appliquer tel quel le projet d'accord et d'étendre le nombre d'heures supplémentaires à 130 heures au cours d'une période de référence d'un an. Cette décision politique, favorable aux employeurs, a

⁴ En 30 ans, le PIB de la Belgique a doublé tandis que la part des salaires n'a cessé de diminuer. Durant cette même période, le volume total annuel d'heures prestées est resté constant. L'augmentation du nombre d'emplois et la légère réduction du temps de travail moyen s'expliquent par la multiplication des contrats atypiques à temps réduit. Rappelons que les contrats à temps partiels imposent une réduction du temps de travail de manière inégalitaire, ciblant les travailleurs les plus précaires.

entraîné non seulement une mise à l'écart des organisations syndicales mais aussi une réduction des coûts du travail, par la défiscalisation importante sur les 65 premières heures supérieures prestées et payées. Concrètement, le salaire qui couvre ces heures supplémentaires est exonéré fiscalement à hauteur de 24,75%. Pour sa part, l'employeur verra également son coût salarial baisser de 24,75%. Cela signifie qu'en cas de sursalaire inférieur à 25%, les heures supplémentaires coûteront moins chères que les heures normales ! Cette mesure répond uniquement à l'exigence patronale de flexibilité de la main d'œuvre. Elle s'inscrit dans une logique d'allongement du temps de travail, ne crée aucun emploi et brise la solidarité entre travailleurs.

- ▶ **De 2008 jusqu'à ce jour** : dans le contexte de crise économique, on assiste mise en place de dispositifs de réduction collective du temps de travail pour les entreprises en difficulté.

Que retenir de cette histoire ?

De cette rapide chronologie, nous pouvons extraire trois types d'enseignements :

- Le temps de travail n'est pas un fait de la nature non-négociable. Ce n'est pas une donne avec laquelle le travailleur doit composer. L'Histoire nous enseigne que le temps de travail est le résultat d'un accord social, négocié.
- La réduction collective du temps de travail n'a jamais conduit au chaos économique et social. Le catastrophisme patronal se révèle, dans tous les cas, infondé.
- En 150 ans, la maîtrise du temps de travail a oscillé, avec la connivence du politique, entre le monde syndical et patronal. Avant 1914, le temps de travail est une prérogative patronal : le temps de travail n'étant pas ou rarement négociable collectivement. Après la Première guerre mondiale, le syndicat parvient à fédérer les forces du travail et défendre collectivement les travailleurs. Des réductions collectives deviennent dès lors possibles. Après la Seconde guerre mondiale, le mouvement syndical parvient à imposer un réel rapport de force. Les avancées collectives pour les travailleurs seront importantes. A partir de 1980, le patronat redevient offensif et se réapproprie la question du temps et de la durée du travail. Comme au 19^{ème} siècle, le temps de travail perd sa dimension collective et redevient une question individuelle.

Depuis 150 ans au moins, la question du temps du travail, et plus spécifiquement sa maîtrise, est un champ d'affrontements entre des forces sociales antagonistes aux intérêts opposés et non une simple question technique de gestion du temps. Cette lutte porte sur trois aspects de la maîtrise du temps.

- **Qui maîtrise la question du temps du travail ?** Le(s) travailleur(s) ? Les organisations syndicales ? Le patronat ? Le monde de la finance ? Le monde politique ? Les consommateurs ?
- **Pourquoi maîtriser le temps de travail ?** Pour accroître la rentabilité et les profits du capital ? Pour augmenter la productivité horaire (en excluant les temps morts) ? Pour rationaliser les processus de production ? Ou pour diminuer le niveau d'exploitation, voire d'asservissement subi par les travailleurs. Pour dégager des temps sociaux, culturels et émanciper les travailleurs du désir-maître du Capital ? Pour améliorer les conditions de vie des salariés ?

- **Comment maîtriser le temps de travail ?** En rendant le travailleur le plus disponible possible (au cours de la journée, de la semaine, du mois, de l'année) ? En définissant la durée de travail de manière restrictive (excluant les temps de déplacement, de pause, de garde) ? En réduisant la question du temps de travail à une simple question de liberté individuelle ? En généralisant les techniques scientifiques de mesure (chronométrie) et de gestion du temps en entreprises (technologie informatique qui rend possible le flux tendu et le *just in time*) ? Ou en imposant par la force une réduction collective qui améliore le bien-être des travailleurs ?

Des tendances historiques lourdes, structurelles sont à l'œuvre.

- **Sur le plan des idées :** Elles peuvent, en 2011, nous aider à sortir des fausses vérités du moment, des mensonges présentés comme de simples évidences. Toutes ces idées reçues qui cherchent à nous persuader que la RCTT est impossible aujourd'hui. Quand le travail (l'exploitation) des enfants a été aboli ou quand la loi des 8 heures a été votée au Parlement belge, le monde patronal a crié aux scandales. La Fédération du patronat belge écrit en 1919 : « *On fait croire aux travailleurs que la réduction de la journée de travail permettra d'occuper un plus grand nombre de pauvres et de résoudre le problème du chômage. Il n'existe pas de pire aberration. Elle conduit à l'arrêt, puis à la fermeture de son atelier. On pensait donner du travail mais on crée le chômage qu'on voulait éviter* ». La messe est dite et sera redite inlassablement. Quelle aberration et quel mensonge historique. C'était faux en 1919, çà le reste en 2011. Le catastrophisme et la menace de fermeture sont deux énormes mensonges historiques, politiques et économiques. Si nous les avons sagement écoutés et leur avons obéi par respect de la libre entreprise, de la sauvegarde de la compétitivité et la concurrence, il est fort à parier que notre monde du travail ressemblerait, aujourd'hui, à celui du 19^{ème} siècle ! Mais peut-être est-ce, sur certains aspects, le cas⁵ ?
- **La réduction du temps de travail n'est pas un long fleuve tranquille.** Elle dépend fortement du rapport de force que le monde syndical est parvenu à imposer au patronat. Ainsi, en Belgique, sous la pression des organisations syndicales, motivées par la défense des droits fondamentaux et la redistribution équitable des gains de productivité, la durée du temps de travail n'a cessé de diminuer jusqu'au milieu des années 70. Entre 1953 et 1973, soit en vingt ans, le temps de travail a été diminué de plus de 20 %. Au rythme des accords interprofessionnels, la durée collective du temps de travail hebdomadaire est passée de 45h en 1955 à 40h maximum en 1975 (d'une moyenne annuelle par travailleur de 3.000 heures au cours du 19^{ème} siècle à 1.800heures en 1970).

Ce mouvement de réduction générale a été arrêté dans les années '80. Durant cette décennie, face à la montée du chômage structurel massif, la réduction collective du temps de travail a été délaissée au profit d'une organisation plus flexible du temps de travail : le temps du travail à temps partiel.

La RCTT a perdu sa capacité de redistribution des profits et est devenu un moyen de partager le travail disponible avec cerise sur le gâteau la possibilité de faire supporter le coût de ce partage par les salariés eux-mêmes ou par la collectivité (durant la décennie des

⁵ L'ensemble des dérogations obtenues par le patronat en matière de durée et de temps du travail (travail de nuit, travail dominical, grande flexibilité, annualisation des périodes de références...) nous ramène à des situations d'exploitations anciennes. Sans parler des dizaines de milliers de travailleurs sans papier et des travailleur(se)s domestiques en Belgique qui réactualisent l'exploitation sauvage et l'esclavagisme.

'80, on enregistre une diminution du temps de travail moyen de 1.550 heures par an à 1.450 heures).

Au cours des années '90, on enregistre une faible réduction du temps de travail, inférieure à 10 %. Mais le changement ne s'exprime pas que dans les chiffres. C'est la nature de la réduction du temps de travail qui est en cause. Le caractère collectif de la mesure s'estompe au profit d'une réduction individuelle du temps de travail. Interruption de carrière, crédits-temps, prépensions à mi-temps, congés spécifiques apparaissent et connaîtront jusqu'à nos jours un succès grandissant.

Mais la réduction du temps de travail enregistrée en Belgique est aussi le produit du chômage, de la flexibilité imposée, de l'intérim et du développement des contrats à temps partiel. Une grande partie de ce temps partiel est occupé par les jeunes et les femmes. Et contrairement à la propagande libérale, ce type de contrat précaire est rarement un choix "volontaire" mais la seule possibilité d'emploi laissée aux couches sociales les plus fragilisées.

Loin de la réduction collective égalitaire, nous assistons à des aménagements du temps de travail qui redistribue le travail disponible de manière profondément inégalitaire. Le temps de travail, à travers les formes atypiques d'emploi et l'introduction de la flexibilité, redevient, comme au 19^{ème} siècle, une prérogative exclusivement patronale.

- **Une autre tendance historique retiendra notre attention.** Toutes les grandes conquêtes sociales sont le fruit d'un combat syndical. Toutes, sans exception, ont rencontré une très forte opposition patronale. Les réductions du temps de travail en Belgique ont toujours été acquises, dans les entreprises et dans les secteurs d'activités, par une lutte de terrain. La loi ne vient qu'après coup, stabiliser et généraliser les réductions à l'ensemble des travailleurs.

Pistes de réflexion

La question du temps du travail doit être réhabilitée comme une question qui appartient de plein droit aux travailleurs et aux organisations syndicales.

La contre-offensive capitaliste des années '80 a réussi à nous déposséder de la problématique du temps et de la durée du travail. Individualisation du temps de travail (aménagement et crédit temps), développement des temps partiels, maintien d'un taux de chômage structurel, développement des heures supplémentaires, gestion en flux tendu, logique de sous-traitance... le tout donnant accès pour le patronat à des avantages fiscaux faramineux.

Bref 30 ans qui ont mis à mal les avancées syndicales et les progrès sociaux que nous avons conquis. Il est temps que ça cesse. Nous traversons une période de crise du capitalisme sans précédent. La sortie de la crise ne peut se limiter à de timides mesures de régulation du secteur financier et bancaire. Des mesures de régulation du marché du travail devront impérativement être mis en œuvre tant au niveau mondial et européen (UE-27) que national et régional. Parmi les mesures socio-économiques à mettre en œuvre, il y a la réduction collective du temps de travail. Dans un contexte de crise profonde, la RCTT garde, plus que jamais, toute sa pertinence et toute son actualité. ■