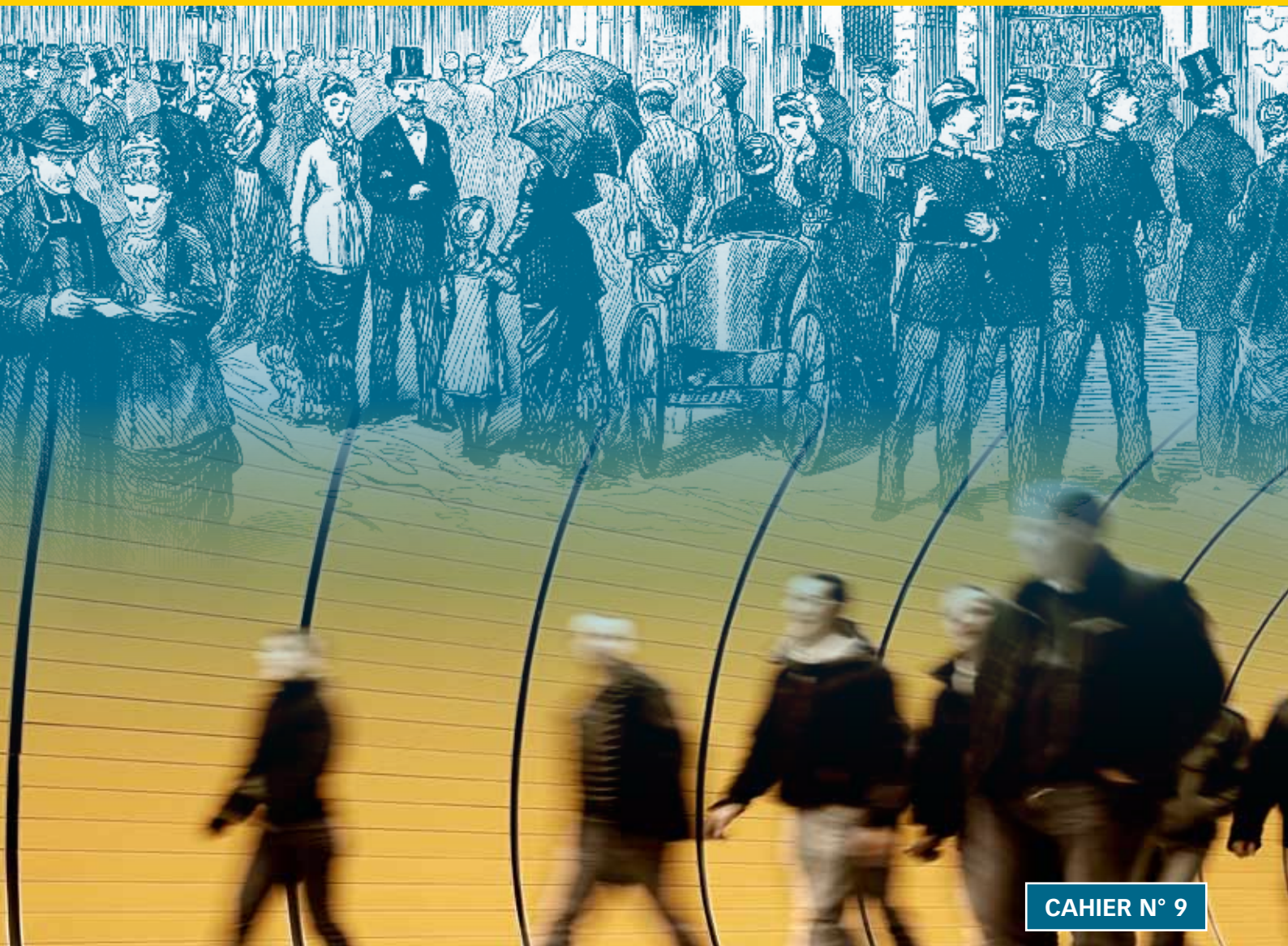




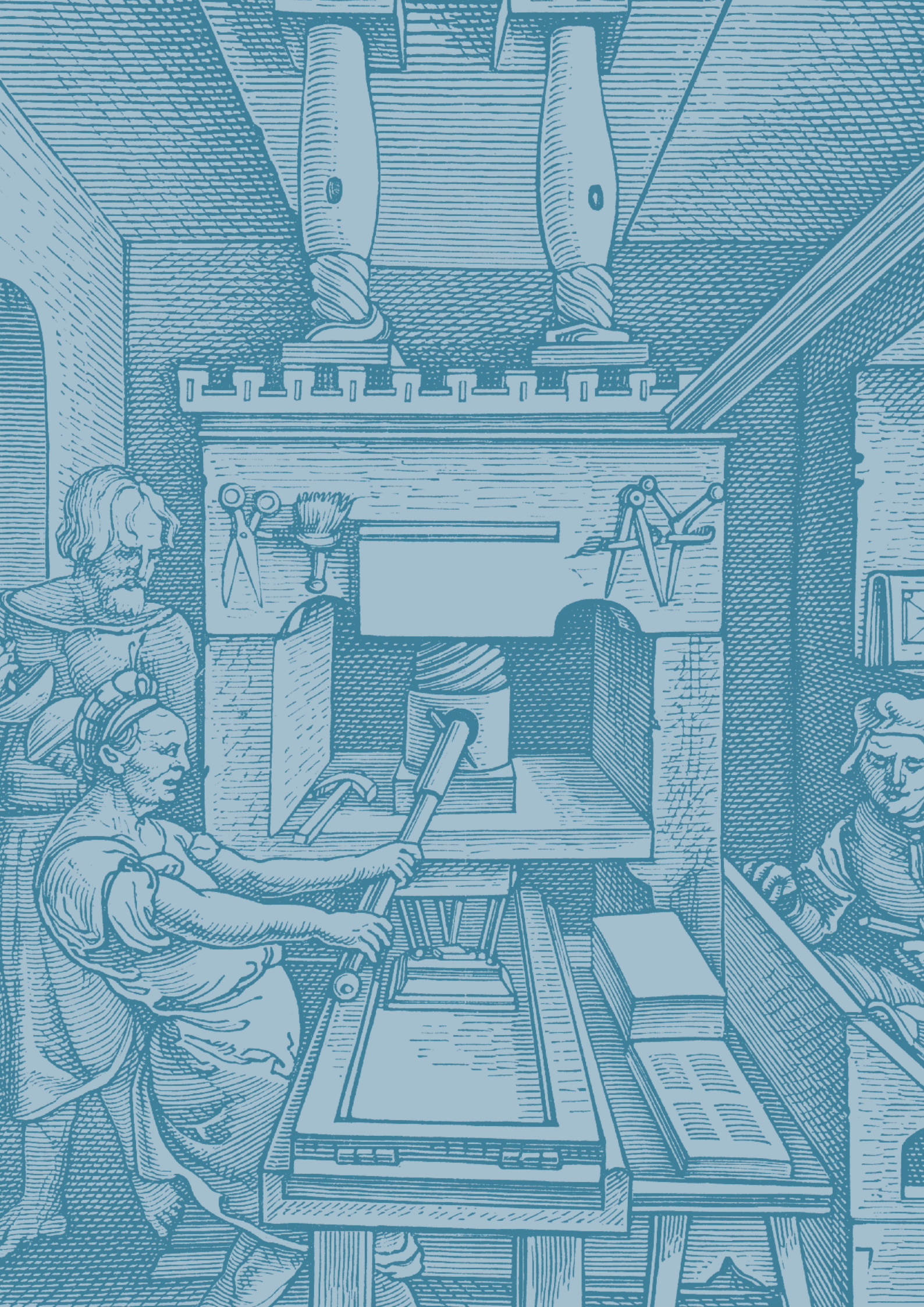
L'ÉVOLUTION  
DE LA **DURÉE DE TRAVAIL**  
DEPUIS 1841 À NOS JOURS



CAHIER N° 9



**ACTES DE LA CONFÉRENCE DÉBAT**  
du 22 novembre 2012 - Paris



# Sommaire

## ALLOCUTION D'OUVERTURE 02

**Bernard LAURENÇON,**

Président de séance

et

**Cheick LO,**

Secrétaire Général au CHATEFP, représentant Michel LUCAS

## INTERVENTIONS 04

**Laurent VILBOEUF,**

DIRECCTE

04

---

**Alain CHATRIOT**

Historien chercheur au CNRS

07

---

**Pierre BOISARD**

Sociologue, chercheur au CNRS

12

---

**Henri JANNES**

Inspecteur du travail

16

## DÉBAT 20

**Paul GUETH,** ancien cheminot

**Sylviane ROBERTA,** Inspecteur du Travail

**Jacques DEROO**

**Jean-Pierre KUS,** OCDE

**Colette AVRANE,** Docteur en Histoire

**Fabrice RICHARD,** juriste en droit social, secrétaire de CE

**Danielle SANDARAN,** retraitée de l'Inspection du Travail

**Jean VERCHERAND,** économiste et historien



**Cheick LO**  
Secrétaire Général  
au CHATEFP,  
représentant Michel LUCAS

“ L'histoire de la durée du travail est ponctuée de luttes, de victoires et de reculs.

## BERNARD LAURENÇON

Président de séance

Je vais ouvrir la séance en donnant la parole à Cheik Lo, Secrétaire Général du Comité d'Histoire des administrations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui représente Michel Lucas, son Président, actuellement souffrant.

## ALLOCUTION D'OUVERTURE

### CHEICK LO

Secrétaire Général au CHATEFP,  
représentant Michel LUCAS

Bonjour à tous. Cher Bernard, vous avez institué la tradition de laisser le président du Comité d'histoire vous adresser quelques paroles à ce moment de votre ordre du jour. Je m'y conforme volontiers en commençant par exprimer le regret que vous ne puissiez entendre Monsieur Lucas, éloigné de cette assemblée par un problème de santé, et qui m'a demandé de le remplacer.

L'histoire de la durée du travail est ponctuée de luttes, de victoires et de reculs. Qui n'a pas entendu parler récemment des magasins Bricorama, condamnés début novembre par la Cour d'appel de Versailles pour l'ouverture illégale de ses 32 magasins en Ile-de-France, suite à un référé du syndicat Force Ouvrière ? Qui n'a pas entendu parler de la condamnation de la Poste par la Cour de Cassation (il s'agit d'un arrêt du 22 juin 2012) pour avoir mis en place un accord-cadre d'aménagement et de réduction du temps de travail sans fixer la durée maximale du travail ? Le rapport au travail a toujours été conflictuel.

Longtemps focalisée sur la contestation de son poids excessif, la société a souvent répondu positivement à la question « Faut-il réduire le temps de travail ? », en croyant à la pérennité d'une montée en puissance des loisirs sur fond de technologies triomphantes et de croissance de long terme. Cette question a longtemps été placée au cœur de la réflexion des syndicats et des philosophes - « travailler moins pour travailler tous et vivre mieux » fut le slogan de la CFDT en 1982. Le philosophe André Gorz évoquait la société du temps libéré. Agitateur d'idées, Guy Aznar parlait de « vivre à double temps » - un temps branché sur la machine à production et un autre sur soi.

La réduction du temps de travail est une tendance longue, quoiqu'irrégulière, des économies développées. Elle n'est pas gratuite et ne se décrète pas à merci. Elle résulte d'arbitrages entre divers choix possibles, toujours limités par des contraintes. Cela est vrai pour les entreprises qui doivent trouver un arbitrage entre le souci d'améliorer les conditions de travail et celui d'accroître la productivité, mais aussi pour les salariés qui doivent arbitrer entre l'évolution de leur pouvoir d'achat et la diminution de leur temps de travail dans les diverses formes qu'elle peut revêtir. Comment cet arbitrage du corps social s'est-il effectué par le passé ? Quelle norme et quel enseignement s'en dégagent-ils ? Comment expliquer cette tendance ? La réduction du temps de travail est-elle due à la pénibilité du travail, à un souci humaniste des patrons, à une reconnaissance des sacrifices consentis par la classe ouvrière durant la guerre, à une volonté de discrimination sexuelle ? La tendance n'est-elle pas aujourd'hui au recul du travail visible et à la croissance du travail invisible ? La réponse à cette question apparaît éclatée. En effet, aujourd'hui, c'est la nature même des activités professionnelles qui rendent difficiles la mesure et la maîtrise

du temps de travail. Faut-il y inclure les déplacements, les appels téléphoniques, la lecture de la presse ou les déjeuners d'affaires (autant d'activités qui font pourtant aujourd'hui partie intégrante de nombreuses fonctions d'encadrement) ?

Le critère de durée du travail est de moins en moins pris en compte par de nombreux salariés, et devient de moins en moins opérant pour évaluer la qualité du travail fourni. Aujourd'hui, le temps passé au travail n'est plus synonyme de compétence. Parallèlement à cela, le lieu de travail fixe et unique tend à ne plus être la norme ; l'ordinateur et le téléphone portable contribuent à détacher le travail du lieu où il est exercé. Les fonctions commerciales, de conseil, de communication, font des bureaux individuels un lieu quasiment inutile.

Le contenu même du travail connaît des changements profonds - sans que l'on puisse pour autant parler de progrès. La définition du travail est modifiée par les exigences nouvelles de l'activité professionnelle. Le « savoir-être » remplace de plus en plus le savoir-faire. On peut citer Michel Bon qui, alors PDG de Carrefour, visitait un lycée professionnel où l'on apprenait aux futures caissières à scanner les marchandises sur des machines coûteuses. Il s'est étonné de voir que l'Éducation nationale ait dépensé autant pour des outils bientôt obsolètes et a fait remarquer qu'en tant qu'employeur, il aurait préféré que l'on apprenne à ces élèves à s'exprimer, sourire et rendre service aux clients. Par ailleurs, la pénibilité du travail prend une nouvelle forme. Les salariés sont soumis à l'obsession de l'excellence. L'activité professionnelle devient centrale et s'introduit peu à peu dans la vie privée, dont nous avons vu que les frontières avec le monde du travail étaient devenues floues. A l'approche des vacances, on voit d'ailleurs se multiplier les publicités pour les ordinateurs et les téléphones

portables, comme si le lien avec l'entreprise ne pouvait se rompre, même temporairement.

Ainsi, au-delà des discours sur l'épanouissement que fournirait la réduction du temps de travail, nous voyons que celui-ci demeure chargé de contraintes et de servitudes. Les enquêtes d'opinion montrent que l'on continue à tirer davantage de satisfaction au fait d'avoir un travail qu'à travailler. Nous entrons dès lors dans une société de travailleurs sans travail, comme l'écrivait Hannah Arendt dans *La condition de l'homme moderne*, mais cette formule pourrait dépasser le périmètre des chômeurs et s'appliquer aux salariés qui occupent un emploi sans pour autant reconnaître dans celui-ci un travail, car il ne leur procure ni revenus suffisants, ni sécurité, ni reconnaissance sociale (aucune des trois garanties de l'emploi traditionnel auquel notre société n'a pas encore trouvé d'alternative).

## **BERNARD LAURENÇON** Président de séance

Je vous remercie pour cette intervention qui a ouvert de nombreuses pistes.

Je souhaite saluer la tenue de notre 11<sup>ème</sup> Conférence-débat, organisée depuis 2002, grâce au concours de notre équipe composée d'une dizaine de collègues en activité ou en retraite, tous passionnés par l'histoire de nos services et regroupés au sein du Groupe régional d'Histoire d'Ile-de-France, en liaison étroite avec le CHATEF. Avant de vous présenter les intervenants, je souhaite saluer la présence de Laurent Vilbœuf, Directeur Régional de la DIRECCTE-IDF, qui, malgré un emploi du temps chargé, a tenu à nous encourager par sa présence en début de conférence. Comme ses prédécesseurs, il soutient activement le travail de mémoire de notre groupe et je lui passerai la parole après mon intervention.



Laurent VILBOEUF  
DIRECCTE

“ En 1874,  
une loi  
limite la durée du  
travail des femmes  
et des enfants et  
développe le corps  
de l'Inspection du  
travail.

Aujourd'hui, nous avons choisi de nous pencher sur le thème que vient de rappeler Cheick Lo, et qui nous concerne tous, tout au long de notre carrière professionnelle et même après. Ce thème a fait l'objet de confrontations revendicatives, parfois violentes, et a toujours retenu l'attention des politiques, tant dans le passé pour l'aspect protecteur de la santé des enfants au travail, que dans le présent pour son aspect économique, dans la concurrence effrénée que se livrent les démocraties modernes. C'est la durée du travail que nous aborderons ici, élément essentiel du contrat de travail, tantôt vécu comme un asservissement, une source de profit ou un régulateur du chômage, soit comme un enjeu symbolique (les 8, 40 ou 35 heures) soit comme une contrainte opposée au temps libre.

Nous aborderons ce thème sous 3 angles.

Tout d'abord, l'angle historique permettra de mieux appréhender les grandes périodes qui ont contribué à l'évolution progressive de ce temps de travail, enjeu de débats parlementaires intenses, d'affrontements entre patronat et syndicats ouvriers, source d'aggravation ou de réduction du chômage, enjeu journalier, hebdomadaire, annuel. Alain Chatriot, historien et chercheur au CNRS, nous aidera à prendre conscience des enjeux politiques et des affrontements idéologiques qui ont traversé notre histoire depuis la première loi de 1841, concernant la durée maximale de travail pour les enfants de 8 à 12 ans, jusqu'à nos jours. En collaboration avec Jeanne-Marie Tuffery-Andrieu et Francis Hordern, que nous avons accueillis ici pour une de nos conférences, il a publié en 2011 aux Presses Universitaires de Rennes, un ouvrage intitulé La codification du travail en France sous la III<sup>ème</sup> République : élaborations doctrinales, techniques juridiques, enjeux politiques et réalité sociale.

Puis, Pierre Boisard, sociologue, chercheur au CNRS, auteur - entre autres - d'un ouvrage sur

le nouvel âge du travail, publié à Paris en 2009 chez Hachette Littérature, abordera ce thème sous un angle plus sociologique et sociétal pour tenter de montrer les enjeux sous-tendus par l'évolution de nos modes de vie, la place du travail, celle du temps libre et des loisirs. Pierre Boisard nous aidera à répondre à la question : la durée du travail et son aménagement sont-ils une source de contraintes ou d'épanouissement pour l'homme ?

Enfin, Henri Jannès, Inspecteur du travail à Paris, s'interrogera sur les facteurs d'augmentation de la durée du travail et le manque d'outils de mesure de l'effectivité du temps de travail, qui en permettraient un contrôle plus proche de la réalité, notamment dans les petites et moyennes entreprises. Il nous fera part de quelques exemples de pratiques spécifiques, mais aussi illicites de certaines branches d'activité.

A la suite de ces interventions, nous vous donnerons la parole pour un débat avant de nous retrouver autour d'un cocktail offert par la DIRECCTE et poursuivre les discussions de façon plus conviviale.

Je laisse la parole à Laurent Vilboeuf Directeur régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi d'Île de France.

## LAURENT VILBOEUF DIRECCTE

Bonjour à tous. Je n'étais pas présent l'an dernier. Il me semble que la 10<sup>ème</sup> session s'est tenue en décembre, peu de temps après mon arrivée. Je m'excuse de ne pas avoir été présent.

L'approche historique du CHATEFP pourrait laisser penser que les thématiques abordées sont datées. En effet, on se dit parfois que l'histoire n'est pas une priorité. C'est une erreur, le passé éclaire le présent et les débats

antérieurs auxquels on va faire référence sont d'une actualité extraordinaire, notamment sur le thème de la durée du travail. Les bulletins de L'Inspection du Travail sont de ce point de vue extrêmement éclairants, et d'une lecture absolument roborative sur le plan intellectuel : les sujets traités à cette époque sont actuels et les débats profonds. Ceux de cette journée ne sont pas seulement rétrospectifs, mais ils éclairent notre quotidien.

Je souhaite évoquer plusieurs points en introduction. La durée du travail est d'une essence particulièrement ambivalente (Monsieur Chatriot développera ce sujet). Cette notion est protéiforme, pose des questions difficiles, mais demeure au cœur de nos préoccupations, bien qu'elle soit difficile à appréhender, mesurer et contrôler, comme le rappellera Henri Jannès. Pour autant, le sujet de la durée du travail revient en permanence chez le législateur lequel scande cette question avec force, et à échéance régulière. En 1874, une loi limite la durée du travail des femmes et des enfants et développe le corps de l'Inspection du travail. Nous verrons tout au long de cette conférence qu'il existe une osmose entre les règles et le corps chargé de les faire appliquer. Je citerai également la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire et la loi « De Robien » de 1996, qui préfigure les lois Aubry en inaugurant une réduction de la durée du travail aidée par les conventions. Quant à l'affiche choisie pour cette journée, elle pose bien le décor : il s'agit d'un continuum d'évolutions législatives depuis 150 ans.

En observant la pratique et les problématiques actuelles, il est donc possible de constater que cette législation est doublement ambivalente, dans sa naissance, dans son application et la manière dont les partenaires sociaux et les pouvoirs publics s'en emparent. Cette notion a été créée dans un souci « humaniste ». Or à la lecture des écrits de l'époque sur le

sujet, on constate qu'il existait également une volonté de protéger « les corps » dans un souci « utilitariste » : disposer de soldats en nombre suffisant à placer sous les drapeaux. L'ambivalence originelle demeure donc très forte, bien qu'il faille sans doute la nuancer. La seconde ambivalence est la permanence entre une finalité sociale de protection, de droit conquis, et l'utilisation de cette législation en tant qu'outil de régulation et de performance économique (ce sujet a émergé tout au long des années passées, et revient en force aujourd'hui sous diverses formes telles que les accords compétitivité emploi, la problématique du donnant-donnant, la flexibilité, la sécurité de l'emploi, etc). La négociation actuelle des partenaires montre bien l'actualité de ces problématiques.

Par ailleurs, la notion d'évolution de la durée du travail est protéiforme (le temps de travail n'est pas seulement réduit, il est aménagé), elle a de multiples facettes, est appréciée quotidiennement, hebdomadairement, voire annuellement, bien qu'il soit parfois difficile de la mesurer. Elle se décompte en heures, peut être forfaitisée en jours, est collective ou individuelle. Le temps de travail peut être plein, choisi ou à temps partiel. Il existe des jours travaillés, des jours chômés pour cause de congé, des jours fériés, des RTT, un temps de travail effectif qui peut différer du temps rémunéré. Les modalités et contraintes du décompte de la durée du travail des cadres sont différentes de celles des autres salariés (curiosité spécifiquement française). En outre, il existe une norme du temps de travail (en journée, en semaine, le travail de nuit, du dimanche et du 1<sup>er</sup> mai, etc.) à laquelle il est possible de déroger avec des statuts particuliers. Il s'agit donc bien d'une notion protéiforme jusque dans les cadres qui la régissent (directives européennes, loi, convention collective, accord, contrat,...). C'est ce qui rend la matière complexe mais passionnante.





Enfin, ce sujet est au cœur des préoccupations des partenaires sociaux et des pouvoirs publics, en particulier l'administration du travail, et je voudrais émettre trois remarques : au centre des préoccupations de l'Inspection du travail se trouvent la programmation collective de l'activité, la mise en visibilité de la politique du travail (des orientations partagées) dans l'axe qualité et effectivité du droit incluant les durées maximales et les temps de repos. Les constats opérés lors des contrôles montrent que les compteurs explosent souvent. D'autre part, la problématique de porosité des temps est tout à fait redoutable : temps de repos et temps de travail s'interpénètrent souvent du fait des outils de communication modernes (téléphone portable, PC...). Le repos est aussi au cœur de la réflexion sur la durée du travail. Il s'agit d'un vrai sujet, affiché comme un axe fort de la politique du travail. Reste à savoir de quelle façon il est réellement mis en œuvre. Dans certains secteurs tels que celui des transports routiers soumis à la réglementation sociale européenne qui articule durée de travail et temps de conduite, les sujets dépassent en outre le périmètre de la santé au travail ou de la rémunération et s'étendent à la sécurité publique et à la sécurité routière. Par ailleurs, si l'administration du travail existe pour faire respecter l'ordre public, elle accompagne également la négociation sur le sujet. Or, il existe de très fortes tensions entre partenaires sociaux sur le niveau de négociation - c'est entre la branche et l'entreprise qu'existe cette tension, dans un contexte européen qui tend vers le contrat plus que vers le collectif qui est défendu par la France.

Nous sommes ici au cœur des préoccupations de l'administration du travail, car on notera que la durée du travail pose bien sûr des questions de

santé au travail, mais peut participer des risques psychosociaux. Si les enjeux sont la santé, la rémunération, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ainsi que la compétitivité des entreprises, l'administration du travail est au cœur du sujet et est capable d'apprécier les questions liées à la durée du travail dans leur globalité - travail, santé, organisation, contrat, durée et rémunération. Il est donc important de disposer d'un système d'inspection du travail généraliste, capable d'apprécier l'ensemble de ces questions. Le Comité d'histoire nous donne aujourd'hui la possibilité d'explorer ces liens entre un droit relativement ancien et les évolutions sociétales. Nous avons la chance d'avoir parmi nous un historien, un sociologue et un inspecteur du travail pour nous éclairer. Bons travaux et bon courage, merci.

## **BERNARD LAURENÇON** Président de séance

Je vous remercie. Le législateur se préoccupe de la durée du travail depuis 171 ans, pour aboutir aujourd'hui à une durée légale de 35 heures par semaine. Or il ne s'agit peut-être que d'un répit provisoire, pour revenir à un revirement qui deviendrait historique. En tout état de cause, une journée reste toujours fixée à 24 heures et une semaine compte 168 heures, par conséquent, il reste de la marge.



**ALAIN CHATRIOT**

Historien chercheur au CNRS

Je vous remercie pour cette invitation. J'ai conscience de la difficulté de mon intervention (qui consiste à vous résumer une longue période historique en un court espace de temps), mais aussi de sa nécessité.

J'aimerais détailler cette nécessité en commençant par citer un éditorial sur notre sujet paru voici quinze jours dans un quotidien de l'ouest de la France<sup>(1)</sup>. Il commençait par la phrase : « Il est parfois bien utile de se remémorer l'histoire » - jusque-là, nous sommes probablement tous d'accord. Suivait une description de la situation en 1936, 1937 et 1938 : « depuis 1936, il était interdit en France de recourir aux heures supplémentaires », ou « de 1936 à 1937, on se refusait à aborder ce sujet tabou ». Plus loin était cité l'aviateur Charles Lindbergh, dont l'auteur avait oublié le devenir politique durant les années 1930.

J'ai été très étonné par ce texte vif et violent contre les 40 heures et indirectement contre les 35 heures. J'ai constaté la présence d'une note de référence à cet éditorial : un livre intitulé « Le désastre de 1940 », dont l'auteur, un journaliste aujourd'hui décédé, était connu pour avoir soutenu l'Algérie française. Suite à la lecture de cet éditorial, j'é mets un constat sévère, et pense que les historiens et chercheurs en sciences sociales n'ont pas assez travaillé à diffuser le résultat de leurs travaux. Par conséquent, des erreurs sont publiées à la une d'un quotidien reconnu : le sujet n'était pas tabou entre 1936 et 1938, les heures supplémentaires n'étaient pas interdites, et le fait d'aller chercher des conseils de politique sociale chez Charles Lindbergh est

discutable, compte tenu de son soutien aux régimes fascistes de l'Europe de l'époque.

Je commencerai mon intervention par une citation dans laquelle je me reconnais sans doute davantage : « La loi de 40 heures avait, et elle a encore à mes yeux cette importance toute puissante qu'elle représentait, dans le progrès de la civilisation, cette attribution, aux travailleurs, du dividende. Elle représentait des arrhes, un premier profit que les travailleurs pouvaient toucher, qu'ils pouvaient percevoir comme leur part légitime dans un mouvement de la civilisation et du progrès qui appartient à tous les hommes. Voilà le sens profond de la loi de 40 heures, ou plutôt le sens profond de mon attachement pour elle<sup>(2)</sup> ». Cette déclaration de Léon Blum a été prononcée devant ses juges en mars 1942, et donne l'une des lectures de l'histoire de la réduction du temps de travail dans la France du XX<sup>ème</sup> siècle. Il me paraît important de rappeler que, lors de ce procès attenté au dirigeant républicain, Blum est accusé d'avoir, par cette mesure symbolique dont l'impact était à la fois social et économique, empêché le réarmement et provoqué la défaite. Tout en dénonçant l'absurdité juridique de ce procès, Blum répond point par point à ce réquisitoire et s'explique sur le sens de sa démarche politique. Comme le montre un certain nombre de travaux historiques, il est important de dépasser cette antienne souvent répétée avec des arrière-pensées politiques. Au fond, il faut refuser cette lecture, qui était celle du gouvernement du Maréchal Pétain, et qui tendait à attribuer le poids de la défaite de 1940 à cette mesure de politique économique et sociale.

Toutefois, cette déclaration de Blum n'indique qu'une dimension d'un phénomène historique

<sup>(1)</sup> François Régis HUTIN, « Quarante heures...trente-cinq heures... », *Ouest France*, 10 et 11 novembre 2012, p.1.

<sup>(2)</sup> Léon BLUM, *L'œuvre de Léon Blum (1940-1945)*, Paris, Albin Michel, 1955, Audience du 10 mars 1942, p.286. Cf. aussi « Réquisitoire : les responsabilités de M. Léon Blum : « la loi de quarante heures et son application néfaste, la défense nationale », pp.188-189. Sur ce procès, on peut se reporter à la publication récente : Julia BRACHER (dir.), *Riom 1942, le procès*, Paris, Omnibus, 2012.



**Alain CHATRIOT**  
Historien chercheur  
au CNRS

Il est parfois  
bien utile  
de se remémorer  
l'histoire...

bien plus complexe. Le très grand historien de la classe ouvrière anglaise, E.P.Thomson, avait dès les années 1960, montré l'intérêt à mieux comprendre le phénomène de la durée du travail. Si en cinquante ans, ses analyses ont été fortement discutées par les spécialistes, la question du temps de travail demeure au cœur de la modernité industrielle des pays occidentaux<sup>(3)</sup>.

La durée du travail est traversée par de nombreuses questions sociales, économiques, politiques, intellectuelles, mais plus largement, durant les dix dernières années, ce sujet a été l'enjeu d'un nouvel investissement des chercheurs en sciences sociales, qu'ils soient politistes, sociologues, historiens ou économistes. Aujourd'hui, le tableau de la connaissance scientifique est loin d'être complet, mais il est beaucoup plus riche qu'il y a vingt ans<sup>(4)</sup>.

Parmi les difficultés persistantes sur cette question, il faut signaler les problèmes statistiques posés par la mesure de la durée du travail, et la reconstitution de séries longues. Très souvent, l'utilisation des chiffres est un élément d'argumentation politique. Il faut également souligner les limites en l'état d'un certain nombre de comparaisons internationales (nos connaissances étant trop inégales selon les pays). La dimension internationale de ce phénomène est majeure, mais il convient de rester prudent quant à l'utilisation légère des chiffres par certains acteurs du débat. De même, l'effectivité des durées de travail pratiquées au-

delà des prescriptions légales reste très difficile à appréhender. Si l'historien ne dispose pas de sources privilégiées, c'est très ardu.

Nos acquis permettent malgré tout d'insister sur certains éléments : la diversité des acteurs en jeu dans ces processus, celle des arguments avancés et des logiques à l'œuvre. On peut ainsi dépasser des visions trop simplistes, et parfois instrumentalisées à des fins politiques: la réduction du temps de travail n'a pas toujours été pensée en lien avec le chômage ; elle n'a pas été une revendication des seuls syndicats ouvriers; ne ressort pas non plus de la seule initiative de l'Etat ; la France n'a pas été un îlot isolé au milieu du reste du monde pour la mise en œuvre de ces mesures concernant la réduction du temps de travail.

Par ailleurs, la question de la durée du travail se pose sur différents plans. Elle peut concerner l'ensemble des salariés ou seulement certaines catégories. En effet, sur la longue durée historique, cette notion a concerné les enfants, les femmes, mais aussi certaines branches de l'économie pour lesquelles la durée du travail était définie spécifiquement - dans les mines, l'agriculture, la fonction publique ou certaines entreprises. Elle met également en cause différentes échelles, celle de la durée effective, de la journée de travail, la semaine, les congés payés annuels, la retraite, l'annualisation et les heures supplémentaires - autant de questions que j'essaierai de ne pas oublier dans le déroulé de mon propos.

<sup>(3)</sup> Edward P. THOMPSON, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique, 2004 (édition originale : « *Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism* », *Past & Present*, 38, 1967, pp. 56-97) et plus largement du même auteur se reporter à *La formation de la classe ouvrière anglaise*, Paris, Le Seuil, [1963, 1980, 1988], 2012, présentation de Miguel ABENSOUR, préface à l'édition de François JARRIGE, traduction par Gilles DAUVE, Mireille GOLASZEWSKI et Marie-Noëlle THIBAULT, XLVIII+1666p.

<sup>(4)</sup> Cf. parmi les travaux pionniers : Jean-Luc BODIGUEL, *La réduction du temps de travail, enjeu de la lutte sociale*, Paris, Éditions ouvrières, 1969 ; Gary CROSS, *A Quest for Time. The Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940*, Berkeley, University of California Press, 1989 ; François GUEDJ, Gérard VINDT, *Le temps de travail, une histoire conflictuelle*, Paris, Syros, 1997 ; Robert BECK, *Histoire du dimanche de 1750 à nos jours*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1997 ; Guy GROUX (dir.), *L'Action publique négociée. Approches à partir des « 35 heures »*. France-Europe, Paris, L'Harmattan, 2001, pp. 27-37 ; Patrick FRIDENSON, Bénédicte REYNAUD (dir.), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Paris, Odile Jacob, 2004 ; Corine MAITTE, Didier TERRIER, « Une question (re) devenue centrale : le temps de travail », *Genèses*, 2011, 4, pp. 156-170.

Pour le présenter, je l'organiserai en trois temps: une très courte première partie, une très courte troisième partie et un cœur de propos plus développé où je reviendrai sur les années 1930 et cette fameuse loi des 40 heures. Il me semble en effet qu'autour de cette période, il est possible d'évoquer un certain nombre d'éléments sur le temps de travail et la diversité des logiques à l'œuvre. Je commencerai par une série de remarques sur la période de la seconde moitié du XIX<sup>ème</sup> siècle au début du XX<sup>ème</sup>.

La première partie concerne les années 1840. Le texte de l'article 2 de la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures - usines ou ateliers - est souvent repris. Je le rappelle pour mémoire : «de 8 à 12 ans, ils ne pourront être employés au travail effectif plus de 8 heures sur 24, divisé par un repos. De 12 à 16 ans, ils ne pourront être employés au travail effectif plus de 12 heures sur 24, divisé par un repos ». Au-delà de cet article, le décret du 2 mars 1848 doit retenir notre attention : « considérant qu'un travail manuel prolongé, non seulement ruine la santé du travailleur, mais encore, en l'empêchant de cultiver son intelligence porte atteinte à la dignité de l'Homme. Le gouvernement provisoire de la République décrète : la journée de travail est diminuée d'une heure, en conséquence à Paris, où elle était de 11 heures, elle est réduite à 10, et en province, où elle avait été jusqu'ici de 12 heures, elle est réduite à 11.». Je ne citerai pas l'intégralité de ce décret, mais

ce texte se situe au confluent de diverses influences (réformateurs, socialistes). Il est possible d'y retrouver des débats antérieurs, les revendications croissantes des ouvriers, et le soutien d'une partie du patronat du textile. Il pose en outre la question sous-jacente de l'intervention de l'État et de l'idée d'une norme, unifiée ou non, à échelle nationale. Ce travail de l'unification de la norme sera également un enjeu majeur de la construction législative. Nous retrouverons ces points dans les mesures suivantes.

Rappelons que dès la révolution de 1848, la mesure de la durée du travail est un enjeu dans les affrontements parlementaires. En outre, une grande enquête sur les conditions de travail agricole et industriel est ouverte dans ce contexte. Plusieurs travaux récents ont exploré ce décret et son application. Un certain nombre d'historiens le jugeait symbolique et affirmait qu'il n'avait jamais été appliqué. Or l'étude plus minutieuse des archives a révélé que si la durée de vie de ce décret avait été brève ( dès 1851, on entre dans une autre logique avec l'établissement des heures supplémentaires), il avait été mis en application à certains endroits. Pour l'ensemble des acteurs, cette expérience a été importante<sup>(5)</sup>. Elle a ouvert et placé sur le champ politique, un débat relancé avec les débuts de la III<sup>e</sup> République. Entre 1874 et 1892, le temps de travail des enfants et des femmes est limité, essentiellement au nom de questions sanitaires.

<sup>(5)</sup>François JARRIGE, Bénédicte REYNAUD, « La durée du travail, la norme et ses usages en 1848 », *Genèses*, 2011, 4, pp. 70-92.





**Alain CHATRIOT**  
Historien chercheur  
au CNRS

Un certain nombre d'acteurs politiques de l'époque sont devenus les historiens proclamés de la politique économique du Front populaire

Je souhaite souligner ici la pluralité des acteurs qui interviennent dans ce débat : les militaires qui ne souhaitent pas avoir des conscrits en mauvaise santé, des médecins, ingénieurs, hauts fonctionnaires, réformateurs sociaux, et la jeune Inspection du travail. De nombreux travaux existent sur ces questions<sup>(6)</sup>.

Je souhaite à présent évoquer la loi de 1919 relative aux 8 heures, qui peut être considérée comme un aboutissement de ce premier long moment dans le processus de réduction du temps de travail en France. Elle est à la fois le produit d'une revendication de la CGT, l'un des éléments de mobilisation des 1ers mais ouvriers depuis le début du XX<sup>ème</sup> siècle, mais aussi du choc de la Première Guerre mondiale (de ses expériences en termes de réformes sociales derrière la figure d'Albert Thomas), et du contexte international. L'élaboration de cette loi est particulièrement intéressante: elle est à la fois l'un des premiers cas d'association de représentants syndicaux au travail parlementaire et un cas classique illustrant des formes d'oppositions patronales très résolues à sa mise en application<sup>(7)</sup>.

Ma seconde partie s'intitule « autour des années 1930 : enjeux économiques et politisation de la question<sup>(8)</sup> ». J'ai choisi cette période, car c'est à ce moment-là que les débats se structurent à échelle internationale, que s'affrontent les représentants des syndicats ouvriers, patronaux, et un certain nombre d'économistes. A l'époque, de nombreux économistes pensent qu'il « semble impossible d'envisager, hors

le cas de folie démagogique d'un Parlement, le vote d'une loi rendant obligatoires les 40 heures dans un pays alors que la majeure partie des états industriels repoussent la mesure<sup>(9)</sup> ». D'autres économistes engagés politiquement, à l'image d'Etienne Antonelli ou André Philip, sont partisans de cette réforme et s'en font les promoteurs au Parlement. Dès 1931, le débat est relayé par l'Organisation Internationale du Travail. Il ne s'agit donc pas d'une préoccupation nationale, mais il existe une série de publications sur ces questions. Je ne peux m'attarder sur les grandes campagnes de la CGT autour de cette thématique. Avant le vote de la loi de 1936, le lien commence à être beaucoup plus explicite entre la réduction du temps de travail justifiée pour des raisons sociales et politiques et l'enjeu économique d'aide à la lutte contre le chômage (ce n'est pas le seul argument mais il prend de l'importance à partir de la crise des années 1930).

Concernant la loi sur la semaine des quarante heures, le contexte du Front populaire joue un rôle clé. Je rappelle, pour le principe, que se trouvent d'un côté, les accords Matignon du 7 juin 1936<sup>(10)</sup> avec la hausse des salaires, l'institution de délégués du personnel, et de l'autre, les trois grandes lois sociales que sont les deux semaines de congés annuels payés, les conventions collectives de travail et leur extension et la semaine de quarante heures. Je ne détaille pas ici l'exposé des motifs et les débats parlementaires.

<sup>(6)</sup>Christian TOPALOV (éd.), *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France 1880-1914*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1999 ; Daniel T. RODGERS, *Atlantic Crossings. Social Politics in a Progressive Age*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 1998.

<sup>(7)</sup>Nadjib SOUAMAA, *La loi des 8 heures : un projet d'Europe sociale (1919-1932), mémoire de maîtrise, Université Paris IV, 1999* ; Lex Heerma van VOSS, « France et Pays-Bas à la recherche du temps perdu. Une histoire comparée de l'introduction de la journée de 8 heures », *Histoire et Sociétés*, 1, 1er trimestre 2002, pp. 16-29 ; Danièle FRABOULET, *Quand les patrons s'organisent : stratégies et pratiques de l'Union des industries métallurgiques et minières, 1901-1950*, Villeneuve-d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2007.

<sup>(8)</sup>Nous reprenons ici de manière abrégée et actualisée des éléments exposés dans A. CHATRIOT, « Débats internationaux, rupture politique et négociations sociales : le bond en avant des 40 heures 1932-1938 », in P. FRIDENSON, B. REYNAUD (dir.), *La France et le temps de travail...*, op. cit., pp. 83-108.

<sup>(9)</sup>Bernard LAVERGNE, « La semaine de quarante heures », *Revue des deux mondes*, 1933, pp. 415-429, p. 417.

<sup>(10)</sup>Adrian ROSSITER, « Popular Front Economic Policy and the Matignon negotiations », *The Historical Journal*, 30-3, 1987, pp. 663-684.

Je souhaite néanmoins insister brièvement sur un autre point. Un certain nombre d'acteurs politiques de l'époque sont devenus les historiens proclamés de la politique économique du Front populaire. Alfred Sauvy, qui avait travaillé au cabinet du ministre des Finances, Paul Reynaud - revenu en 1938 sur la loi des 40 heures -, a écrit combien cette loi avait été une erreur de politique économique. Il a soutenu, non sous l'angle idéologique du gouvernement de Vichy, mais sous un angle plus scientifique, l'idée que cette loi avait été improvisée et imposée sans négociations. Il s'agit d'un argument qui ne tient pas du point de vue de la réalité historique. Dans l'application de cette loi, la présidence du conseil joue un rôle d'arbitrage important et relativement neuf dans le fonctionnement de la IIIe République. Deux autres lieux s'illustrent dans l'application, par branches, de cette loi des 40 heures : le ministère du Travail et le Conseil national économique où sont représentés les confédérations syndicales patronales, ouvrières, ainsi qu'un syndicalisme lié au monde des techniciens, ingénieurs ou au mouvement des classes moyennes<sup>(1)</sup>. Les négociations sont précises et les acteurs sociaux sont parfaitement conscients des enjeux portés par cette loi - la structuration du marché du travail, la question du salaire et des prix, le rapport entre le monde des villes et celui des campagnes autour de ces modifications.

Pour le monde ouvrier, il convient de rappeler les effets de mémoire autour de la question de la réduction du temps de travail. Dans plusieurs débats, des membres de la confédération syndicale interviennent vivement pour rappeler la non-application de la loi de 1919 dans un certain nombre de branches.

Cette histoire des années 1930 est aussi celle des retours progressifs sur ces dispositifs

à travers les débats, mais aussi une grande enquête sur la production en 1937 et toute une série de premières mesures. Il est intéressant de constater qu'à cette époque, si la loi des 40 heures reste officielle, le déverrouillage s'opère par le jeu des heures supplémentaires. Leur taxation, qui visait à en éviter l'abus, est progressivement levée jusqu'aux décrets-lois pris par Paul Reynaud en novembre 1938, qui provoque la grande grève de la fin du mois. En tant qu'historien, mon problème n'est pas de demander si cette mesure des 40 heures était bonne ou non. Nous devons dépasser l'image caricaturale longtemps répandue d'une application brutale, en rappelant les forts débats intellectuels et internationaux en amont de la loi, et une application bien plus négociée et débattue que l'image traditionnelle que nous en avons.

Je voudrais rappeler pour finir quelques éléments sur l'évolution contrastée depuis la Libération. La légalité de la semaine de 40 heures a été réaffirmée par la loi du 25 février 1946. Or d'après les statistiques disponibles, il semble que la durée du travail soit proche de 45 heures pour les ouvriers et 43 heures pour les employés. Les heures supplémentaires permettent ce jeu avec la durée légale, dans le contexte de la reconstruction où l'un des enjeux principaux se pose également en termes de revenus. Il faut toutefois rappeler que si une assez grande divergence existe entre la durée légale de travail et celle qui est appliquée, il existe dès les années 1950, des accords d'entreprises qui influencent l'évolution législative et réglementaire - le cas le plus célèbre demeure celui de la régie Renault autour des semaines de congés payés. Un certain nombre de négociations est relancé durant les années 1960, et le Conseil économique et social adopte des rapports et avis importants sur la question de la réduction du temps de travail.

<sup>(1)</sup>On se permet de renvoyer à Alain CHATRIOT, *La Démocratie sociale à la française. L'expérience du Conseil national économique 1924-1940*, Paris, La Découverte, 2002.



**Pierre BOISARD**  
Sociologue,  
chercheur au CNRS

« Aujourd'hui, la durée du travail se situe, en durée annuelle, autour de 1 500 heures, alors qu'elle atteignait environ 3 000 heures en 1840.

Je ne détaillerai pas la rupture politique de 1981 et les choix des différents partenaires sociaux, en particulier ceux adoptés par le CNPF dans ce contexte.

Pour conclure, je n'ai pas proposé une histoire continue de la réduction du temps de travail en France. Je n'ai pas non plus cherché à « héroïser » ou à me laisser piéger par des analyses biaisées idéologiquement, qui ont longtemps eu cours sur ce sujet et qui se retrouvent encore trop souvent dans certaines publications. La durée du travail met en cause différentes échelles individuelles et collectives, touchant également aux cycles de vies - il faudrait appréhender notre sujet en y intégrant les questions de l'apprentissage et de la formation, ainsi que des effets de mesure et de contrôle.

Malgré leur position centrale, les ouvriers et leurs confédérations syndicales n'ont pas été les seuls acteurs des combats entourant les processus de réduction. Le clergé, à certains moments au XIX<sup>ème</sup> siècle, les militaires, les médecins, de hauts fonctionnaires, économistes et parlementaires ont pu intervenir dans ces luttes. Si quelques patrons ne se sont pas montrés hostiles, la réticence face à toute intervention étatique en ces matières demeure constante sur les deux derniers siècles<sup>(12)</sup>.

Enfin, dans ce processus, la France n'a jamais été coupée du reste du monde. L'Organisation Internationale du Travail a été dès son origine un lieu privilégié de débats sur le temps de travail<sup>(13)</sup>. De plus, les comparaisons internationales sur cette question sont au cœur de toutes les controverses tout au long du XX<sup>ème</sup> siècle. L'une

des spécificités françaises se trouve sans doute dans le rôle joué par l'État, les crises sociales et les changements politiques lorsque la durée du travail a été modifiée en France en 1919, 1936, 1981, ainsi que 1945 et 1968, avec des effets de décalage. Le phénomène doit se comprendre ici comme les périodes où certaines résistances peuvent être vaincues. Durant une bonne partie du XX<sup>ème</sup> siècle, un Sénat très conservateur avait longtemps veillé à limiter toute évolution sur ces questions<sup>(14)</sup>. Il s'agit d'une histoire sur laquelle les spécialistes des sciences sociales doivent poursuivre leur travail, pour tenter d'éclairer un phénomène protéiforme, à la fois économique, social et très politique.

## **BERNARD LAURENÇON** Président de séance

Je vous remercie, Alain Chatriot, pour cet éclairage protéiforme sur l'histoire de la durée du travail.

Je demanderai à Pierre Boisard de bien vouloir nous éclairer de son point de vue de sociologue sur la question de la durée du travail.

## **PIERRE BOISARD** Sociologue, chercheur au CNRS

Merci, Monsieur le Président. Le hasard a voulu que je lise moi aussi l'article dont parlait Alain Chatriot. J'ai eu exactement la même réaction. J'étais stupéfait de voir une telle inculture décomplexée sur des sujets pour lesquels il conviendrait de s'informer et de se fier davantage aux historiens et spécialistes.

<sup>(12)</sup> Martial CAVATZ, « La réduction du temps de travail », in Jean-Claude DAUMAS, Alain CHATRIOT, Danièle FRABOULET, Patrick FRIDENSON et Hervé JOLY (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Paris, Flammarion, 2010, pp. 893-898.

<sup>(13)</sup> *Les historiens commencent, modestement, à exploiter les riches archives de l'OIT : cf. Isabelle LESPINET-MORET, Vincent VIET (dir.) L'Organisation internationale du travail. Origine, développement, avenir*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011.

<sup>(14)</sup> On retrouve là un phénomène que nous avons bien montré pour l'ensemble de l'élaboration du code du travail : Alain CHATRIOT, Francis HORDERN, Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU (dir.), *La codification du travail en France sous la III<sup>e</sup> République. Elaborations doctrinales, techniques juridiques, enjeux politiques et réalités sociales*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011.

Je vais aborder une réflexion socio-philosophique sur l'augmentation du temps libre, qui est l'un des effets de la réduction de la durée du temps de travail.

Je répondrai à deux questions.

- Qu'en est-il des espoirs immenses placés depuis plus d'un siècle sur l'augmentation du temps libre comme phénomène libérateur de l'humanité, et en premier lieu de la classe ouvrière à l'époque ?
- Constatant que ces espoirs immenses n'ont pas tous été satisfaits, que faudrait-il faire pour aller plus loin dans leur réalisation ?

En tant que chercheur, je me fonderai sur des faits avérés, et je rappelle que les espoirs ne relèvent pas seulement du rêve, mais font également partie de la réalité lorsqu'ils sont portés par des mouvements collectifs. En premier point, je referai un état des lieux sur la durée du travail et son évolution. En deuxième point, je discuterai de la notion de civilisation des loisirs. Puis, j'observerai la relation entre travail et temps libre: opposition ou complémentarité? Enfin, je vous proposerai un nouveau slogan: «libérer le temps libre».

Aujourd'hui, la durée du travail se situe, en durée annuelle, autour de 1 500 heures, alors qu'elle atteignait environ 3 000 heures en 1840. Cependant ce chiffre doit être pris avec beaucoup de précaution, car les statistiques ne sont pas fiables, et les durées du travail différaient fortement selon les catégories de salariés, les secteurs d'activité, etc. Grosso modo, nous pouvons affirmer que depuis 1840, la durée du travail a été divisée par deux. Il faut également tenir compte du fait que de nombreuses femmes n'étaient alors pas salariées, le pourcentage de salariés demeurait relativement faible et il

existait un grand nombre de travailleurs non-salariés dont nous ignorons la durée de travail. Actuellement, il semblerait que nous assistions à une pause dans la réduction de cette durée. Je rappelle que ce mouvement séculaire de réduction s'était interrompu et inversé en 1940 et après la seconde Guerre Mondiale, avec des durées qui atteignaient 50 heures. La reprise de la réduction de la durée du travail sans changement législatif s'est effectuée à partir de la fin des années 1960 avec les lois des 39 heures et des 35 heures. Aujourd'hui, on constate une augmentation de la durée du travail, non pas en termes de volume d'heures hebdomadaire, mais via le recul de l'âge du départ en retraite (le fait de partir à 65, voire 67 ans).

Par ailleurs, nous assistons à un brouillage des frontières entre temps consacré au travail et hors travail. C'est l'un des effets du développement des technologies de l'information et de la communication, mais aussi de la dématérialisation du travail (un certain nombre d'activités relèvent de la réflexion et peuvent se faire indifféremment sur le lieu et pendant le temps de travail ou pendant le temps libre). Dans certains métiers, il devient de plus en plus difficile d'assigner le travail à un lieu précis: il est possible d'emmener du travail à la maison, mais également de se consacrer à des activités de loisir au bureau. Face à ce brouillage, il est difficile de tracer une frontière nette entre travail et hors travail.

Dans mon deuxième point, j'aborderai la question des loisirs. En 1962, Joffre Dumazedier (il a été mon président de jury de thèse) publie un ouvrage intitulé «Vers une civilisation du loisir ». C'est l'un des premiers à penser que l'évolution sociale va vers une importance grandissante des loisirs dans la vie quotidienne. L'auteur, sociologue du travail converti à la sociologie des loisirs, militant de l'éducation populaire, porte





**Pierre BOISARD**  
Sociologue,  
chercheur au CNRS

“ *Le temps libre, qui s'est beaucoup développé, est un révélateur des inégalités sociales.* ”

l'espoir que l'on se dirige vers une civilisation des loisirs épanouissants. D'une certaine manière cela s'est réalisé, si l'on met de côté la dimension qualitative. Selon la dernière enquête emploi du temps de l'INSEE, la moyenne du temps de loisir est aujourd'hui égale au temps de travail, soit 35 heures. Les moyennes sont toujours trompeuses. En effet, le temps de loisirs d'un salarié, en excluant donc les salariés à temps partiel et les inactifs, est seulement de 29 heures, pour un temps de travail de 35 heures, voire davantage. D'après l'INSEE, le temps consacré au temps de travail domestique peut être, selon la définition retenue, inférieur au temps de travail salarié, mais le dépasse si l'on se réfère à une définition plus étendue.

Ces évolutions ont amené certains à considérer que le temps de travail n'était plus le temps central de la vie, dans la mesure où la somme du temps de travail domestique, du temps consacré aux loisirs et du temps libre dépasse le temps de travail salarié. Je m'inscris en faux contre cette vision. En effet, la centralité ne se définit pas quantitativement. On constate une certaine relativisation du travail dans la vie, surtout si l'on se réfère au 19<sup>ème</sup> siècle, mais le temps de travail garde une position centrale dans les principaux cycles temporels et notamment la journée et la vie. Il reste aussi une valeur centrale. Pour les Français, le travail, se place juste après la famille comme valeur qui compte.

Par ailleurs, le travail demeure central en termes de définition des identités sociales. Les personnes se définissent généralement en premier lieu par leur profession. Quand vous demandez à quelqu'un ce qu'il fait dans la vie, il évoque son travail et non qu'il aime jouer aux boules ou aller à la pêche.

Il me semble que l'un des enjeux grandissants de la question du temps de travail aujourd'hui n'est plus seulement sa durée, mais son

aménagement. Quels sont les horaires de travail ? Sont-ils réguliers ? Quels sont les jours de travail ? Comment le travail est-il inséré dans la vie quotidienne ? Se pose la question de la conciliation entre la vie de travail et la vie familiale. A mon sens, il s'agit d'un enjeu central qui a été laissé de côté par les mouvements sociaux collectifs et la législation, et je pense que cette question (des horaires de travail qui permettent de concilier vie professionnelle et vie familiale) reviendra au centre des discussions et peut-être des mouvements revendicatifs. Il s'agit d'un enjeu important dans le champ de l'égalité professionnelle. Enfin, la question de l'inadaptation de certaines zones urbaines à l'exercice des loisirs est également à prendre en compte. Tous les espaces, villes, campagnes, centre et périphérie des zones urbaines, ne sont pas égaux face à la problématique du temps libre.

Je voudrais maintenant aborder la question de la relation entre travail et loisirs. La parution en 1880 du livre pamphlet de Lafargue « Le droit à la paresse » représente un moment important dans le débat d'idées. L'auteur revendique l'épanouissement par la suppression du travail salarié. Ce point de vue est à l'origine de prolongements récents avec l'idée que l'on s'orienterait vers la fin de travail, soit parce qu'il ne s'agirait plus d'une valeur centrale, soit parce que les progrès technologiques permettraient de s'en libérer. Cet horizon n'est pas encore visible, et je pense qu'il ne le sera jamais, néanmoins on peut de ce que disait Lafargue que l'abondance permise par la croissance de la productivité du travail n'est pas synonyme d'épanouissement et de bonheur. La prise de conscience des limites des ressources dont dispose l'humanité incite à l'économie et un comportement de type franciscain consistant à rechercher le bonheur dans la contemplation de la nature et une certaine frugalité. Si cela ne



signifie pas la fin du travail, cela signifie peut-être que les préoccupations environnementales nous mèneront à une limitation de nos dépenses, notamment d'énergie et à une diminution du temps consacré à la production matérielle.

André Gorz, grand agitateur d'idées, a considéré qu'il y avait une opposition forte entre l'autonomie caractérisant le temps libre et l'hétéronomie propre au travail salarié. A mon sens, cette opposition est trop radicale. En effet, l'hétéronomie caractérise aussi certaines activités hors travail, notamment les corvées ménagères, tandis que le travail salarié n'interdit pas une certaine autonomie. En outre, les mêmes personnes passent successivement du travail au temps libre. Il est impossible de concevoir l'accès à l'autonomie et au développement personnel s'il existe un clivage trop fort entre un travail abrutissant et des loisirs épanouissants. La réalisation de soi suppose une certaine continuité entre ce qui se joue dans le travail et les activités exercées pendant le temps libre. Certaines enquêtes que j'ai menées ont montré que les travailleurs qui avaient une bonne relation à leur travail étaient ceux qui avaient les loisirs les plus épanouissants. A l'inverse, ceux qui n'avaient aucune autonomie dans leur travail avaient généralement des loisirs d'un intérêt limité.

Le travail lui-même s'est transformé. Les salariés exigent et obtiennent plus d'autonomie dans leur travail. De plus en plus fréquemment, seuls les objectifs sont précisément fixés, mais les moyens de les réaliser sont laissés à l'initiative des individus ou des collectifs de travail. Certes l'injonction à la prise d'initiative va souvent de pair avec un manque de moyens pour réaliser les objectifs imposés, ce qui se traduit par du stress et des troubles psychosociaux. L'autonomie est néanmoins à l'ordre du jour et une part croissante des activités salariées fait appel à la réflexion et

l'intelligence. Par conséquent, il est aujourd'hui possible de se réaliser dans le travail. L'idéal serait que l'épanouissement personnel se fasse à la fois par le travail et les loisirs, qu'il existe une complémentarité entre ces deux catégories. Nous constatons malheureusement que certains loisirs sont peu épanouissants. L'offre marchande de loisirs (je pense notamment à la télévision) est parfois abrutissante, voire avilissante. L'opposition entre un travail hétéronome et des loisirs autonomes ne correspond donc pas à la réalité.

Concernant la question de la libération du temps libre, dans la vision utopiste des premiers partisans de la réduction de la durée du travail, celle-ci, à l'horizon des 40 heures, se traduirait par l'accès généralisé des masses populaires à la culture grâce à un bon usage du temps libre et à l'instruction. Or que constate-t-on aujourd'hui ? Le loisir n'a pas apporté *ipso facto* la libération qui pouvait être espérée. La qualité des loisirs doit être améliorée, de même que la qualité du travail.

Le temps libre, qui s'est beaucoup développé, est un révélateur des inégalités sociales. En effet, l'usage du temps libre est fortement dépendant des ressources financières. En outre, l'accès à la culture dépend du niveau de formation qui demeure très inégal en France et en Europe et de la proximité des équipements tels que les musées, opéras, salles de musique et autres bibliothèques. Un géographe pourrait aisément démontrer qu'ils ne sont pas répartis de façon égale sur le territoire. De même, les espaces naturels sont inégalement accessibles. Que faut-il faire pour réduire ces inégalités ? C'est une question qui devrait figurer dans tout programme politique.

Je remarque enfin qu'on assiste à l'émergence d'un tiers-temps. Il naît à la fois dans le travail et les loisirs : il s'agit de l'ensemble formé



**Henri JANNES**  
Inspecteur du travail

Les statistiques officielles de l'Union Européenne (Eurostat), montrent qu'en 2010, le temps de travail en France (35,2 heures), est proche de la moyenne européenne (36 heures)

par le temps consacré à la formation et à l'information. Dans bon nombre de domaines, le travail contemporain implique de se former et en permanence de s'informer. S'informer hors temps de travail peut s'avérer utile à la bonne réalisation de son travail. Cela crée un brouillage dans l'opposition entre temps libre et travail. Beaucoup considèrent encore que la lecture ne fait pas partie du travail... Or le travail nécessite de plus en plus souvent de consacrer du temps à lire.

La réalisation des rêves portés voici plus d'un siècle par ceux qui luttèrent pour la réduction de la durée du travail, l'accès à la culture et à la conscience citoyenne suppose du temps libre (que nous avons acquis), mais aussi une plus grande égalité en termes de niveaux de formation et d'accès à la culture sur l'ensemble du territoire. Celle-ci reste à conquérir.

### **BERNARD LAURENÇON** Président de séance

Je vous remercie pour ces réflexions philosophiques sur le temps de travail, de loisir, et toutes les modifications environnementales que cela induit. Nous allons reprendre le diaporama quelques instants. *(Bernard Laurençon commente ponctuellement les images qui défilent).*

Je profiterai de cette diapositive sur le rappel réglementaire de la loi sur les 8 heures pour interroger Henri Jannes, Inspecteur du travail, sur sa pratique du contrôle de la réalité de la durée du travail, les problématiques auxquelles il se confronte et les difficultés de vouloir faire appliquer la réglementation du travail.

### **HENRI JANNES** Inspecteur du travail

Le sujet de la durée du travail semble presque s'imposer de lui-même tant l'activité législative en la matière est foisonnante. Sur les vingt dernières années, pas moins d'une dizaine de lois sur la durée du travail ont été votées. La norme n'a donc cessé d'évoluer ( ce qui entre autre effet, impose à l'agent de contrôle que je suis l'obligation d'une constante réappropriation de cette norme...). Mais c'est aussi sa signification elle-même qui paraît fluctuer: l'enjeu de la règle en matière de durée du travail est-il la santé au travail, est-il l'emploi, ou encore le pouvoir d'achat, la compétitivité ?

En apparence, nous avons donc une norme instable, dont la signification est changeante.

Dans une première partie, je tenterai de réfléchir avec vous sur l'évolution récente de la réglementation relative à la durée du travail. Nous examinerons ce que cette activité législative a modifié (ou non) au cours des dernières années. Cela nous amènera, dans une seconde partie, à nous interroger sur l'effectivité du droit, l'application effective des normes en matière de durée du travail. Disposons-nous d'outils pour la mesurer ? Cette question de la mesure de l'effectivité du droit, n'est pas sans lien avec mon activité et m'amènera à illustrer mon propos d'expériences tirées de mon activité d'Inspecteur du Travail. J'insisterai sur la nécessité de mettre en place un véritable suivi pour les branches d'activité qui se signalent par des écarts récurrents avec la norme.

La dernière période, de 2004 à 2011, se distingue par un renversement de tendance, une inversion de logique. Toute une série de lois vise à encourager l'augmentation de la durée de travail.

Ainsi le contingent d'heures supplémentaires a été augmenté, pour atteindre aujourd'hui 220 heures par an ; à ce niveau, un salarié se retrouve, de fait, à 39 heures.

Ainsi la loi dite Tepas de 2007 a encouragé les employés à recourir aux heures supplémentaires en réduisant leur coût grâce à des allègements de charges. Ainsi encore l'assouplissement des règles encadrant le forfait jours, lequel forfait remonte à la loi Aubry de 2000. Le forfait jour, rappelons-le, fait disparaître toute référence horaire; la durée du travail du forfaitisé est décomptée en jours. A l'origine toutefois, la loi fixait un nombre de jours annuel maximum, le plafond annuel était de 218 jours. Les lois récentes permettent d'écarter ce plafond et incitent les salariés à échanger une partie de leurs jours de repos contre une augmentation de salaire.

Le législateur a donc sur cette période ouvert des possibilités d'augmentation de la durée du travail. Mais parce qu'en droit du travail la règle n'est pas faite que de loi et de règlement mais aussi, notamment, de conventions collectives et d'accords d'entreprises (c'est particulièrement vrai en matière de durée du travail) il fallait encore que les règles issues de la négociation collective ne puissent pas faire obstacle à ce que assouplissements (ce que certains appellent dérégulation) atteignent effectivement les entreprises. D'où la remise en cause du principe de faveur, principe traditionnel de notre droit du travail, principe qui hiérarchise les normes de droit du travail en fonction de leur source.

Selon ce principe, la norme inférieure (le contrat par rapport à l'accord d'entreprise, l'accord d'entreprise par rapport à la convention de branche, etc.) ne peut déroger à la norme supérieure, si ce n'est dans un sens plus favorable.

Or, à partir de 2004, la loi va autoriser des accords d'entreprise à déroger, notamment en matière de durée du travail, aux dispositions d'un accord de branche ou d'un accord interprofessionnel.

Au total, par l'effet des mesures visant à encourager la durée du travail et à favoriser la négociation de la norme au niveau le plus bas, notamment dans les PME, il s'agit clairement d'une inversion de logique (la période précédente, comme vous le savez, ayant au contraire été marquée par des mesures visant à réduire la durée du travail).

Cette inversion de logique a-t-elle produit les effets escomptés ? Quelle est l'évolution de la durée effective du travail en France ?

Les statistiques officielles de l'Union Européenne (Eurostat), montrent qu'en 2010, le temps de travail en France (35,2 heures), est proche de la moyenne européenne (36 heures). Il est proche de celui de nos voisins et notamment de l'Allemagne (34,5 heures). Sur la période 2000-2010, il est resté relativement stable. Il s'est certes réduit depuis 10 ans, mais parfois moins que nos voisins (moins qu'en Allemagne, par exemple). Et sur la dernière période, 2007-2010, soit depuis la loi Tepas, le temps de travail n'a pas augmenté. Les entreprises ont continué à décider du nombre d'heures supplémentaires en fonction de leur carnet de commandes et des prévisions de leur activité et non pas en fonction des modifications de la loi.

Les évolutions récentes n'auraient donc pas modifié le temps de travail réel, tel que le mesure la statistique. Il ne faut peut être pas s'en étonner, dans la mesure où ces évolutions n'ont pas fait « table rase du passé », je veux dire par là que notre droit de la durée du travail n'a pas été totalement changé, loin s'en faut.





**Henri JANNES**  
Inspecteur du travail

**Je rappelle qu'en France, 8,5 millions de salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.**

La durée légale du travail, fixée à 35 heures depuis 2000 n'a pas été modifiée depuis cette date. Cette stabilité de la durée légale, de la norme légale en la matière, s'explique sans doute par les difficultés à la changer. Revenir à une durée légale de 39 heures payées 39 ? Ou 39 heures payées 35 ? On voit bien les difficultés pratiques de l'alternative. Pour ce qui concerne la première option (39 heures payées 39), elle engendrerait une augmentation immédiate des charges salariales pour l'ensemble des entreprises françaises... Quant à la deuxième option (39 heures payées 35), je vous laisse imaginer l'engouement qu'elle pourrait soulever. Au-delà des difficultés pratiques que nous mesurons peut-être mal, il existe une difficulté juridique qu'il est important de rappeler : la durée du travail est un élément essentiel du contrat de travail. Or ces éléments essentiels sont protégés d'éventuelles atteintes de la loi au nom du principe de la liberté contractuelle, principe à valeur constitutionnelle. Une loi qui modifierait la durée légale du travail pourrait encourir la censure du Conseil constitutionnel, lequel n'autorise une atteinte au principe de liberté contractuelle que s'il est établi que cette atteinte est justifiée par un motif d'intérêt général suffisant.

De manière plus générale, il existe incontestablement des éléments de stabilité dans notre réglementation du travail.

- Les durées maximales du temps de travail n'ont pas changé : le maximum demeure de 10 heures quotidiennes et de 48 heures hebdomadaires. Ce socle s'est renforcé par l'introduction du temps de pause obligatoire entre deux jours de travail.
- La majoration des heures supplémentaires n'est pas remise en cause non plus (cela remonte à 1936).

Le forfait jour semble être l'exemple de ce qui remet le plus en cause nos règles habituelles. Néanmoins, pour une certaine catégorie de population, il n'a fait que légaliser une réalité, notamment pour la durée du travail des cadres, qui n'était pas systématiquement décomptée auparavant. Il serait inexact, voire imprudent, de penser que le forfait jour signifie une absence de contrôle de la durée et de la charge de travail. La Cour de cassation a récemment rappelé que « la mise en place du forfait jour doit garantir la protection de la sécurité et de la santé des salariés ».

Les changements survenus au cours des dernières années n'ont pas été aussi bouleversants que l'on pourrait le croire. Peut-être est-il temps de cesser d'évoquer la loi telle qu'elle se fabrique, pour parler plutôt de son effectivité. Par contraste avec la profusion législative, il semble exister peu d'outils pour mesurer la réalité de la durée du travail telle qu'elle s'effectue effectivement. Prenons le dernier rapport 2010 du BIT (Bureau International du Travail), il fournit des informations essentiellement quantitatives sur l'activité de l'Inspection du travail. Elle a relevé 540 procès-verbaux en 2010. Il s'agit d'information générale, et l'on ne sait rien des entreprises verbalisées (taille, branches d'activité), de la catégorie professionnelle des salariés, de la récurrence, ni des effets de l'action pénale de l'Inspection du travail. A défaut d'outil de mesure, il existe des politiques au niveau national, incitant au contrôle de la durée du travail. L'Inspection du travail reçoit des consignes générales (veiller au respect des durées maximales du temps de travail, du temps minimum de repos), mais il existe peu de mesures postérieures à son action. Cette difficulté poserait problème si a minima une partie de ces infractions n'était pas aléatoire et révélerait des logiques d'entreprises ou de branches. Il serait alors utile de les mesurer.

Mon dernier propos concerne l'existence de pratiques illicites spécifiques à certaines branches d'activité. J'évoquerai deux branches qui ont fait l'objet de contrôles auxquels j'ai participé: l'hôtellerie (en particulier les femmes de chambre) et les entreprises d'aide à domicile. Ces contrôles concernent des PME, pour la plupart dépourvues de toute représentation du personnel, dont les salariés sont en majorité des femmes, et ont un niveau de qualification peu élevé. Je rappelle qu'en France, 8,5 millions de salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.

En hôtellerie, ces contrôles ont porté sur les femmes de chambre, notamment embauchées en sous-traitance (tel est souvent le cas dans les hôtels). Le sous-traitant est confronté à la difficulté d'adapter le volume de main-d'œuvre aux variations du taux d'occupation des chambres, qui varie dans l'année, le mois ou la semaine. Il est possible d'annualiser la durée du travail. Or est souvent constatée une variation inorganisée du volume de main-d'œuvre. Les salariés ont un contrat à temps plein ou partiel, mais la durée est instable et varie selon l'activité de l'hôtel. Ces salariés n'ont pas de visibilité sur leurs horaires au-delà de la semaine, engendrant des problèmes d'articulation avec leur vie personnelle. Par ailleurs, la notion même de durée du travail disparaît, car le sous-traitant employeur ne la mesure pas ou n'en tient aucun compte pour le salaire (ces femmes sont rémunérées selon le nombre de chambres effectuées, tout comme le sous-traitant par le donneur d'ordre).

Les salariées supportent le risque de variation de l'activité avec pour conséquences la variation de leur durée de travail et de leur rémunération, ce qui engendre un certain nombre d'infractions. Cette pratique n'est ni isolée, ni nouvelle. Sur le site Legifrance, des affaires de même nature existent depuis 1993. Nous pouvons évoquer ici une « pratique de branche ». A ma connaissance, il n'existe aucun suivi de cette branche sur cette question, aucun outil de mesure ne nous a été donné pour mesurer l'effectivité du droit et sa variation. Des condamnations anciennes ont été prononcées en Cour de cassation ou Chambre criminelle, mais ces pratiques perdurent sans que leur évolution ait été précisément mesurée. Les suites pénales sont loin d'être garanties, d'autant que les audiences ne comptent pas de plaignant, de partie civile, de syndicat.

Le deuxième champ d'activité concerne les entreprises d'aide à domicile. Ce secteur se porte bien. Les créations d'emploi sont parmi les plus importantes à horizon 2020 (j'évoque les salariés d'entreprises). La journée de travail d'une aide à domicile se décompose en interventions au domicile des clients, souvent des personnes âgées. Le temps de trajet entre deux lieux de travail est-il considéré comme des pauses ou de déplacement professionnel ? De nombreux éléments laissent penser qu'il s'agit à l'évidence de temps de travail. Il existe une jurisprudence en la matière, et d'après une décision de la Cour de cassation de chambre sociale, il s'agit d'un « temps de travail effectif ». Le secteur est divisé en deux, avec d'un côté les entreprises à but lucratif, récentes et sans convention collective, et de l'autre, le secteur associatif, plus ancien. Pour ce dernier, une convention collective de branche affirme que les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme tels. Un ensemble d'éléments nous permet de demander aux employeurs de décompter ce temps de



**Bernard LAURENÇON**  
Président de séance

travail, à plus forte raison pour les entreprises du secteur associatif, mais également pour le secteur à but lucratif. Lors de nos contrôles, nous avons constaté que la plupart des entreprises d'aide à domicile des deux secteurs ne décomptent pas ce temps et ne le qualifient pas de temps de travail. Il existe un véritable problème de branche, dont les conséquences auprès des salariés se répercutent en termes de salaire. Le temps de trajet peut représenter 10 à 15 % de travail non payé. Cela a également un effet sur les conditions de travail puisque cela induit une augmentation de l'amplitude des journées de travail.

Là encore, ce problème n'a pas de suivi, et les suites pénales sont difficiles. On tente de persuader l'employeur, de faire preuve de pédagogie. Or bien souvent le dialogue tourne court et le seul recours demeure la sanction pénale. Sur une affaire récente, le juge n'a pas donné une suite favorable à notre appréciation sur la qualification de temps de travail de ces temps de trajet. Selon les attendus du jugement de première instance, « les salariés de la société en question, durant leur temps de trajet n'ont aucun compte à rendre à leur employeur sur la façon d'occuper ce temps. La reconnaissance, fut-elle réduite, d'une liberté du salarié, permet à celui de vaquer à des occupations personnelles».

Là encore, il n'existe aucun représentant du personnel dans cette entreprise, qui est très éclatée (les salariés se retrouvent rarement ensemble). Dans ce cas, aucun plaignant ni syndicat n'est présent lors de l'audience ; il s'agit d'une situation problématique.

Pour conclure, à l'issue de ce panorama sur des évolutions qui n'ont pas forcément autant d'effet que l'on pourrait croire, j'ai souhaité insister sur la sous-exposition de l'effectivité du droit. Une mesure ciblée sur certaines branches nous

permettrait sans doute d'améliorer l'effectivité du droit et ce qui est attendu de l'Inspection du travail.

## **BERNARD LAURENÇON** Président de séance

Merci, Henri Jannès, pour ce témoignage important et vivant du rôle que peut jouer l'Inspection du travail sur les problèmes de durée du travail et l'importance que cela prend pour le salarié qui subit un temps de travail bien plus long que celui figurant sur sa fiche de paye.

A présent, je vais ouvrir le débat avec vous. Trois intervenants sont présents: l'un sur un aspect historique, l'autre sur un point de vue plus philosophique et le dernier avec un regard sur les règles et le contrôle. Chacun peut vous interpeller sur sa manière d'aborder le sujet qui nous intéresse.

## **DÉBAT**

### **PAUL GUETH,** ancien cheminot

Je suis Dijonnais, je m'appelle Paul Gueth et je suis correspondant de l'Andéva sur le secteur pour les victimes de l'amiante. Par le passé, j'ai également été secrétaire de CHSCT et cheminot. La question se répartit sur tout le monde. Je crois que l'on assiste à une distorsion du temps de travail, liée à la productivité. En 1950, lorsque je suis né, un conducteur effectuait 150 kilomètres en 8 heures et en binôme. A présent, il effectue 1200 kilomètres tout seul. A travers mon activité de défense des victimes

de l'amiante, je suis une usine qui se trouve à 30 kilomètres de Dijon. Dans ce village, certains collègues cheminots ne travaillent plus à Dijon, mais à Paris. Les conditions de travail sont déplorables. Certains travailleurs sont chez eux trois minutes après leur sortir de l'usine. A côté de cela, un autre habitant du village doit parcourir 35 kilomètres pour prendre le TGV, aller jusqu'à Paris, prendre le métro, puis le bus. Il a un ordinateur et un téléphone. Si le train est en retard, il commence à travailler sur le trajet. Le samedi et le dimanche, inutile de lui parler de loisir, il récupère pour le lundi. Nous ne parvenons plus à maîtriser ce cataclysme lié au monde du travail, ni à en connaître les conséquences sur les trajets. Depuis 1980, je vais régulièrement à Paris en TGV. Auparavant, il était possible de discuter avec son voisin. Or tel n'est plus le cas aujourd'hui. Lire un livre dans le train revient à passer pour un oiseau rare au milieu de tous ces écrans, tablettes et téléphones.

Par ailleurs, j'ai été chargé de l'accueil des jeunes embauchés, qui avaient le même circuit entre les écoles et l'entreprise. Voici une quinzaine d'années, j'avais des enfants du même âge et sur 300 CV, ils recevaient 5 réponses. Cinq ans plus tard, 300 CV envoyés recevaient 30 réponses, car nous leur avons inculqué qu'une réponse négative demeurait une réponse. Auparavant, les jeunes étaient embauchés et ne s'intéressaient pas au salaire qu'ils recevraient.

## BERNARD LAURENÇON

Je vous remercie pour ce témoignage-question qui complète des éléments qui n'avaient pas été amenés sur cette tribune.

## SYLVIANE ROBERTA, Inspecteur du Travail

Je souhaite partager un témoignage sur les services à la personne. J'ai l'impression que l'on retourne au travail à la tâche et pour les horaires. J'ai relevé un procès-verbal pour une grosse entreprise privée de services à la personne qui vante dans sa communication et l'écrit dans les contrats de travail de ses salariées - étrangères et non francophones pour la plupart - qu'elles sont libres et qu'elles travaillent en «horaires choisis». Le contrat est à 8 heures par mois. Or certaines effectuent 130, 140 ou 150 heures. Si certaines s'en plaignent, elles ne sont plus employées ou ne reçoivent que 5 ou 6 heures.

## BERNARD LAURENÇON

Je vous remercie pour ce témoignage qui accrédite ce que nous a dit Henri Jannès sur ce sujet.

## JACQUES DEROO

Je suis Dunkerquois, avec un passé de syndicaliste dans la sidérurgie et actuellement membre d'une association d'enfants trisomiques qui travaillent en milieu ordinaire. J'ignore comment situer mon expérience et mon intervention par rapport à vous, mais je souhaite contribuer. Personnellement, je situe la durée du travail par rapport à l'emploi (il n'est rien de pire que de ne pas avoir d'emploi). Parfois, cela se passe dans l'ombre et personne ne le sait. Lorsque cela grandit et devient une force violente, tout le monde s'inquiète de la rupture, mais il est trop tard.

Trois écueils sont à éviter concernant la durée du travail. La réduction du temps de travail ne peut être dissociée du reste (modernisation,





produit, solidité d'une entreprise ou d'une économie). Par ailleurs, on ne peut se passer de l'expérience concrète. Enfin, on ne peut se dispenser des acteurs en cause (l'acteur social, l'employeur, l'Etat et le chercheur universitaire). Voici 20 ou 25 ans, nous sommes passés, après 10 ans de lutte, de 42 heures à 33,36 heures en feu continu en France. Tout le monde a crié à la catastrophe. Aujourd'hui, la production se réalise, la surveillance du produit assure une meilleure qualité, les accidents dus à la fatigue ont énormément diminué, le taux d'absentéisme est passé à 10%. A un moment donné, après cette réduction, il a fallu moderniser.

Lorsque la réduction du temps de travail était évoquée, il était répondu que c'était ridicule et simpliste. C'est faux. J'ai été très étonné d'entendre que les 35 heures étaient taxées de « démarche impopulaire ». Ce n'est pas vrai pour tous.

L'expérience a été faite voici 20-25 ans, pourtant les mêmes événements se reproduisent aujourd'hui. Pourquoi les leçons de tout ce que nous avons vécu n'ont-elles pas été tirées (la reconversion, la mondialisation, le déplacement de la production d'acier d'Europe en Asie, etc.) ? J'ai l'impression que pour faire passer la raison du capital et des finances, tout a été fait pour ne pas réunir les quatre acteurs que j'ai connus dans la première session de l'Institut national du travail et qui pouvaient maîtriser cette durée du travail. C'est dommage. Je crois qu'il faut absolument repérer ce qui a été vécu dans notre expérience et s'associer pour dire que la réduction du temps de travail est possible, car les besoins du monde sont énormes et tout homme a droit au travail.

## **BERNARD LAURENÇON**

Je vous remercie, Jacques, pour ce témoignage. Nous nous sommes rencontrés dans des sessions à l'INT et nous avons eu un certain nombre de passages en commun. Plusieurs allusions ont été faites à l'évolution historique. Comment la crainte de voir réduire le temps de travail et d'engendrer des conséquences économiques que nous ne saurions gérer est-elle appréciée ? Alain Chatriot pourrait nous apporter quelques éléments de réflexion.

## **ALAIN CHATRIOT**

L'une des opérations délicates pour l'historien est de repérer ce qui change, à quel rythme, et ce qui ne change pas. Il est certain que le monde du travail a fortement évolué au cours des vingt dernières années, dans toutes ses dimensions (le lieu du travail, la distance à ce lieu, les types de travaux réellement effectués et les évolutions de productivité). L'historien peut réfléchir de deux manières. Des évolutions considérables de la pratique du travail ont existé par le passé. A l'écoute de mes collègues, je me disais que ce dont nous avons parlé était également une évolution de la longue durée, dans le contexte d'une montée considérable de la société salariale. Il nous est difficile de penser hors de ce cadre déterminant, et de considérer les formes de protection que l'on décide d'arbitrer collectivement. Par rapport à cela (je reprends volontairement le terme utilisé sous la IIIe République), il existe une question collective de choix sur la manière de définir la norme et de réfléchir à ce qu'elle implique en termes de protection et d'effectivité.



Je rejoins l'un des éléments que vous avez soulignés, Monsieur, dans votre intervention à l'instant : je trouve que ce sujet est aujourd'hui peu débattu. Sur le plan politique, le débat est rapidement réduit à des objets polémiques plus symboliques que réels (et donc il faut le reconnaître plus faciles à instrumentaliser), mais il est également peu répandu dans le monde scientifique. Au-delà des grands discours plus ou moins vagues sur la fin du travail, nous avons à réfléchir sur l'avenir des formes de protection. Derrière le sujet du temps de travail sont soulevées des questions liées aux inégalités sociales. Nous en avons eu un certain nombre d'exemples reliés au rapport aux loisirs, à la formation professionnelle, à la question du travail des femmes. Notre société a beaucoup changé, mais cela demeure un sujet spécifique en termes de protection dans certaines branches. Nous devons y réfléchir. Paradoxalement, nous voyons moins de lieux de débats sur ces questions alors que nous constatons des mutations considérables. J'en prends la part de responsabilité pour les chercheurs qui sans doute ne travaillent pas assez sur ces sujets ou du moins ne dialoguent pas suffisamment autour du résultat de leur recherche. Toutefois, je pense également que les autres acteurs que vous rappeliez n'ont pas toujours été demandeurs de débats au cours des vingt dernières années sur ces questions qui ne sont pas seulement historiques.

### **JEAN-PIERRE KUS,** OCDE

Ne pensez-vous pas que la durée du temps de travail soit remise en question du fait que la journée de travail ne soit plus définie ? Ne s'agit-il pas d'une notion floue pour un bon nombre de travailleurs ? Aujourd'hui, il leur est demandé

d'avantage, et il existe des débordements permanents. Les notions des 8 et des 35 heures sont biaisées, d'autant plus aujourd'hui avec l'existence d'emplois précaires et le nombre croissant de contrats à durée déterminée où il est demandé aux jeunes un travail intensif. Pour avoir une chance de prétendre demain à un contrat à durée indéfinie, on ne compte plus son temps de travail et l'on accepte ces conditions.

### **PIERRE BOISARD**

Sans généraliser, les choses étaient très simples autrefois lorsque l'ouvrier pointait au travail. Avec le calcul automatique du temps de travail, tout était clair. Il était facile de revendiquer et l'on savait sur quoi portaient les revendications. Aujourd'hui, définir le temps de travail est bien plus délicat et la définition du Code du travail ne correspond plus forcément à la réalité dans la mesure où le travail est délocalisé. Selon moi, cela impose une nouvelle réflexion aux acteurs sociaux dans la mesure où l'on ne peut se contenter de dire que la durée du travail est une notion floue et que l'on ne fait rien. Dans certaines entreprises, des bonnes pratiques ont été définies (notamment le fait que les cadres ne pouvaient plus être dérangés par téléphone à partir d'une certaine heure). Suite à ce constat sur lequel je suis entièrement d'accord, il ne faut pas baisser les bras, mais adopter au contraire une attitude de réflexion, imposer de nouvelles normes.

### **COLETTE AVRANE,** Docteur en Histoire

Je viens de terminer mes recherches sur la loi de 1915 au sujet du salaire minimum des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement. Le salaire est en rapport avec la durée du travail.





**Colette AVRANE**  
Docteur en Histoire

Ces femmes travaillaient soit une heure ou deux par jour en morte-saison, soit 18 heures par jour, voire davantage s'il fallait terminer les robes pour le lendemain.

Au cours des interventions précédentes, j'ai été frappée par la notion d'effectivité de la loi, dont Monsieur Jannès a parlé, ainsi que par le rôle difficile des Inspecteurs du travail. La loi prévoit que ce dernier ait un rôle minimum de surveillance ; il peut vérifier si les salaires calculés sont affichés, or il ne peut dire que ceux-ci n'ont pas été votés et ne peut aller aux domiciles. Une ouvrière à qui l'on demande s'il lui plairait de travailler moins de 17 heures par jour (tel est son volume horaire pour parvenir à se nourrir) répond que cela lui plairait, mais qu'elle ne le peut. En outre, cela n'est pas vérifiable. Cette loi sur laquelle j'ai travaillé est-elle effective ? Il m'a été très difficile de trouver des exemples de réalisation, car nous n'en savons rien, et cela continue. Personne ne vérifie ni ne mesure le temps que les femmes passent au domicile des personnes âgées. D'autre part, les temps de trajet sont incompressibles. A la campagne, elles se déplacent d'un endroit à l'autre, cela dure une demi-heure, vingt minutes, parfois davantage, et il est inadmissible que cela ne soit pas compté dans leur salaire.

### **FABRICE RICHARD,** juriste en droit social, secrétaire de CE

Je ne suis pas d'accord avec de nombreux propos émis aujourd'hui, notamment en termes de droit et de la position des partenaires sociaux. Les acteurs syndicaux autres que le patronat (qui s'oppose depuis deux siècles à la durée du travail) défendent depuis 10-20 ans la durée du travail, notamment la CGT et la CFE-CGC. Sur le forfait jour, vous affirmez que c'est « légaliser

une réalité ». Or c'est faux, car en 1998, les cadres - et notamment la CFE-CGC - ont fait les premiers procès sur les heures supplémentaires. L'Inspection du travail était d'ailleurs intervenue et des procès retentissants ont eu lieu pour que ces heures soient payées aux cadres. Suite à cela, le forfait jour a été créé. Immédiatement, des forts contentieux ont eu lieu devant le CEDS au niveau international pour canaliser la problématique de ces forfaits qui ne permettent pas de mesurer le temps de travail. Plus de 1,5 million de salariés sont aujourd'hui concernés. Il ne s'agit pas seulement des cadres, les salariés autonomes depuis la loi de 2005 sont assujettis à cette règle. Le droit européen n'ira pas dans notre sens, en raison des clauses opting out et de la directive sur le temps de travail qui est en cours de négociation et qui ouvrira davantage le champ. Nous ignorons quelles populations auront la possibilité de travailler davantage. Le forfait jour représente aujourd'hui une véritable problématique.

Monsieur Boisard, vous disiez qu'il fallait réfléchir à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Or les syndicats luttent depuis plus de 20 ans sur cette question. Ils ont également lutté sur le forfait jour, pour lequel il n'existe pas d'arrêts de travail - seul le temps de repos permet de s'arrêter. Les partenaires sociaux mènent une véritable réflexion. Or il existe une difficulté non moins réelle : le temps de travail interroge la rémunération, l'organisation, la compétitivité et la santé. Qui prend quoi en charge ? A l'époque, l'Etat prenait en charge la santé au travail, or il veut désormais donner la main aux partenaires sociaux en encadrant par exemple le forfait jour par accords collectifs. Le MEDEF souhaite, via la négociation en cours sur la sécurisation de l'emploi, confier aux partenaires sociaux le soin d'encadrer le temps de travail, afin que cela se négocie au niveau de l'entreprise.

Aujourd'hui, nous assistons à un changement de paradigme : la problématique devient l'emploi. Par conséquent, on tente de modifier les niveaux de négociation pour les placer au plus près des réalités, donc au niveau de l'entreprise. C'est pour cela que ce n'est plus l'Etat qui gère ces problématiques. En tout état de cause, les partenaires sociaux réfléchissent et luttent depuis des années sur ces sujets que vous évoquiez. Le sujet est extrêmement complexe dans la mesure où il interroge la société telle qu'elle est aujourd'hui.

## HENRI JANNES

Je ne défends pas le forfait jour. En 1998, j'ai rencontré des cadres syndiqués. J'étais à l'emploi et promouvais les lois Aubry et les accords des 35 heures. Face à ces cadres à qui je parlais de contrôle de la durée du travail, j'ai constaté un certain décalage entre leur ressenti et la norme générale de durée du travail. Je suis d'accord avec vous, la question de la charge de travail est importante ; le juge de la Cour de cassation l'a récemment rappelé. C'est peut-être en phase avec la dilution de la journée de travail. Pour un cadre connecté à différents outils au-delà de sa présence au bureau, il est possible que le forfait jour (en effectuant des interruptions franches par journées entières) permette d'avoir un temps de travail plus adapté à la réalité de son activité, qui ne déborde pas sans aucun frein.

Sur la charge de travail, le CHSCT devrait jouer un rôle important, dans les entreprises qui en disposent. Il me semble que ces instances doivent s'intéresser à cette question, aidées par des experts puisqu'elles en ont la possibilité.

## DANIELLE SANDARAN, retraîtée de l'Inspection du Travail

Je souhaite partager un constat que j'ai fait en tant que bénévole dans une cité très populaire et importante du côté de Clamart : les travailleurs invisibles, que certains sociologues appellent «les nouveaux esclaves». Il s'agit des salariés des entreprises de propreté de grosses entreprises où existent généralement un Comité d'hygiène et de sécurité, des délégués du personnel. J'ai pris contact avec certaines personnes afin d'appuyer en tant que bénévole celles qui rencontraient des difficultés. Ces salariés sont appelés «invisibles», car souvent, les mères de famille viennent dans les bureaux des banques à 5 ou 6 heures du matin pour travailler, repartent chez elles avec un temps de transport important. On assiste à un travail que je qualifie d'« émietté », un droit du travail complètement détérioré (je constate avec stupeur que la détérioration des conditions de travail est très importante en matière de durée du travail). Dans ces importantes cités, ces mamans d'origine étrangères, mais françaises pour la plupart, repartent à Nanterre à 17 heures, à la sortie des bureaux. Or que font les enfants ? Ils traînent dehors. Les parents ne sont pas présents ; le père travaille dans une entreprise du bâtiment, sur un chantier, parfois au noir, car il n'a pas le choix. Je ne vous apprends rien, vous connaissez ce constat, mais je souhaitais qu'il soit versé à nos travaux. Peut-être nous y intéresserons-nous et verrons-nous ce que l'on peut faire. Les amplitudes de ces personnes sont de 12-14 heures avec les transports (elles n'ont pas de voiture) et les enfants sont dehors, avec tous les risques que cela comporte. Dans notre association, nous tentons d'aider les gens à se prendre en charge, à connaître leurs droits. Peu à peu, nous y parvenons. Je suis souvent en relation avec mes ex-collègues qui m'apportent



**Jean VERCHERAND**  
économiste et historien

leur soutien, mais avouent également leur impuissance, et nous ne pouvons leur en vouloir.

### **BERNARD LAURENÇON**

Merci, Danielle, pour ce témoignage qui étend les conséquences de la moindre mesure de la durée du travail sur les problèmes familiaux de la vie de tous les jours. Cela rejoint ce qui a été dit sur les aides à domicile. Henri Jannès n'a pas insisté sur les aspects collatéraux des horaires extensifs et non mesurés de ces personnes, mais je pense qu'il s'agit du même type de logique.

### **PIERRE BOISARD**

Parmi les possibilités d'actions, les organisations syndicales des entreprises où travaillent ces salariés « invisibles » peuvent intervenir. Je connais le cas d'une grande entreprise où il a été convenu que le nettoyage s'effectue pendant les heures de présence des salariés. Le problème que vous évoquiez a en partie disparu et cela n'a pas perturbé le travail des personnels présents. Il s'agit d'une possibilité qui nécessite une action syndicale dans l'entreprise.

### **JEAN VERCHERAND,** économiste et historien

Historiquement, le mouvement ouvrier a revendiqué une réduction du temps de travail pour des raisons sociales, mais également pour deux raisons économiques un peu oubliées : hausser les salaires et combattre le chômage. Sur ces deux domaines, les économistes, notamment les courants hétérodoxes, ont des difficultés à valider ces revendications.

Réduire la durée du travail pour hausser les salaires est relativement contre-intuitif, or le mouvement ouvrier au XIX<sup>ème</sup> siècle, dans un contexte sans réglementation, soumis au jeu de l'offre et de la demande, avait constaté que les salaires journaliers étaient d'autant plus élevés que la durée journalière du travail était faible (Marx s'en fait l'écho à propos de l'Angleterre en s'appuyant sur les rapports des inspecteurs du travail). Le Docteur Villermé constate également que dans l'industrie textile, les bas salaires coïncident avec les longues journées de travail. Cela a été relevé aux Etats-Unis également.

Par ailleurs, l'argument de travailler moins pour combattre le chômage donne lieu à des campagnes d'opinion qui se sont produites à la fin des phases descendantes des fluctuations de longues périodes de Kondratieff. Cela a fait l'objet de toute la campagne du mouvement ouvrier en faveur de la journée de travail de 10 heures dans les années 1840, de 8 heures dans les années 1880-1890. Pour les 40 heures hebdomadaires, la campagne a coïncidé avec la crise, puis dans les années 1980-1990. Comment valider ces faits ?

La semaine de 40 heures a été vivement critiquée, mais on oublie de dire qu'elle a été rétablie à la Libération dès février 1946, moins de 10 mois après la fin de la guerre. Cela n'a pas

empêché la reconstruction rapide du pays, ni les Trente Glorieuses (je constate d'ailleurs que tout ce qui a été instauré à cette époque, et qui est aujourd'hui critiqué par les économistes de Loft, n'a pas empêché cette croissance).

La théorie économique n'a pas intégré le fait que le progrès technique exerce deux impacts fondamentalement différents sur la dynamique économique, l'un portant sur l'offre et l'autre sur la demande. Le progrès technique contribue à accroître la productivité, donc augmente les revenus unitaires et stimule l'offre des entreprises. Un autre aspect primordial est totalement oublié en microéconomie: le progrès technique prend la forme d'innovations dans les biens de consommation, modifie l'arbitrage des ménages entre consommation et épargne (il accroît la propension des ménages à consommer). Il n'y a pas de raison que les deux dynamiques soient égales entre elles. Les ouvriers pensaient que la consommation augmentait moins vite la productivité du travail. Ils revendiquaient la réduction du temps de travail, car ils considéraient que le progrès technique engendrait une productivité du travail plus rapide que la consommation. Dans certains cas, cela a été l'inverse, notamment au XVIIIe siècle et surtout après la Seconde Guerre mondiale. Les gens se sont précipités sur les biens nouveaux dont la diffusion a été différée du fait de la guerre - l'équipement électroménager des ménages, la télévision, la voiture, etc. Nous sommes passés d'un marché d'équipement pendant les Trente Glorieuses à un marché de renouvellement qui est stagnant.

Parler de croissance économique implique de regarder ce qui est consommé. Une telle croissance suppose l'augmentation de la consommation.

## ALAIN CHATRIOT

Je me suis tenu volontairement à distance des grandes considérations qui incluent également l'époque moderne, car analysant les processus de construction des arbitrages politiques, je n'ai pas souhaité me situer dans des discours trop généraux. En tant qu'historien, je tente de comprendre les évolutions des pratiques plutôt que de postuler des évolutions en terme de siècles.

Brièvement, je voulais aussi revenir en deux points sur l'une des réflexions précédentes. Je me réjouis que cette réflexion existe chez les forces syndicales, mais il me semble qu'elle a du mal à se diffuser et que ce ne sont pas des questions qui structurent suffisamment le débat public par rapport à leur centralité dans les enjeux contemporains.

Je voulais également souligner une dimension que nous n'avons pas abordée, mais qui se trouvait en arrière-plan d'un certain nombre de mutations récentes : vous avez raison de réintroduire la question du droit européen. Nous ne l'avons pas étudiée aujourd'hui, mais cette catégorie ne peut rester étrangère aux débats et aux évolutions que nous avons tenté de retracer.



**Bernard LAURENÇON**  
Président de séance

## **BERNARD LAURENÇON**

Je tiens à tous vous remercier pour votre active participation. Je tiens également à remercier nos trois intervenants, qui ont déroulé leur réflexion et répondu à vos nombreuses questions. Nous n'avons pas épuisé le sujet et les récentes confrontations politiques nous montrent que nous aurons l'occasion d'en reparler.

Nous diffuserons, avec l'appui de la DIRECCTE, un compte rendu intégral de cette conférence et du débat qui a suivi, ainsi que la liste des principaux ouvrages de nos intervenants à travers un cahier n°9 qui sera envoyé dans quelques mois aux participants ayant laissé leur adresse à l'entrée. J'invite par ailleurs celles et ceux qui veulent soutenir l'Association pour l'Étude de l'Histoire de l'Inspection du Travail, l'AEHIT, partie prenante de cette conférence, à venir nous rejoindre en renvoyant le bulletin d'inscription qui vous a été donné à l'entrée.

Je remercie tous mes collègues du groupe d'histoire qui ont régulièrement apporté leur contribution. J'ai une pensée spéciale pour Marie-Claude Dumoulin qui a contribué à la réussite de cet événement et qui termine aujourd'hui sa carrière dans les services de notre Ministère.

Je remercie encore la DIRECCTE et son Directeur, Laurent Vilbœuf, qui nous permettent de poursuivre chaque année nos réflexions.

Merci encore à tous.

Document réalisé avec le soutien de la DIRECCTE-Ile-de-France,  
Laurent Vilboeuf, directeur régional,  
Pascal Apprédérissé, directeur régional adjoint,  
responsable du Pôle politique du Travail,  
Claire Marillier, responsable du service communication  
et avec le concours du groupe régional d'histoire :  
Christophe Bizet,  
Roxan Capmartin,  
Madeleine Comparon,  
Marie-Claude Dumoulin,  
Jean-Jacques Guéant,  
Dominique Guyot,  
Bernard Laurençon,  
Nicole Lejeune,  
Cheïk Lo,  
Danièle Sandaran,  
André Turoche.

Crédits photos : Daniel Lejeune





**Les conférences du Comité d'histoire d'Ile-de-France  
organisées avec le CHATEFP et l'Association pour l'étude  
de l'histoire de l'inspection du travail (AEHIT)**

■ 2002

« **L'inspection du travail au féminin, 1878-1974** »  
actes non publiés

■ 2003

« **Pierre Hamp, inspecteur du travail et écrivain  
humaniste, 1876-1962** »

Ouvrage collectif coordonné par Dominique Guyot et publié chez  
L'Harmattan

■ 17 février 2005

« **Les inspecteurs du travail :  
voltigeurs, shérifs ou urgentistes, 1848-1990** »

CAHIER N° 1

■ 30 novembre 2005

« **Les précurseurs des inspecteurs du travail : le  
contrôle de la construction à Paris aux XVII<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup>  
siècles** »

CAHIER N° 2

■ 5 décembre 2006

« **Centenaire du ministère du travail, 1906-2006 :  
travail et main d'œuvre en Ile-de-France** »

CAHIER N° 3

■ 29 novembre 2007

« **Albert Thomas homme d'État, 1878 - 1932 :  
d'une politique ouvrière en temps de guerre à la  
naissance du BIT** »

CAHIER N° 4

■ 4 décembre 2008

« **Des accords de Grenelle à la section syndicale  
d'entreprise : mai à décembre 1968, période clé de  
l'histoire du mouvement social** »

CAHIER N° 5

■ 14 octobre 2009

« **De la fatalité à la prévention : hygiène, sécurité et  
santé au travail, plus d'un siècle d'évolution** »

CAHIER N° 6

■ 2 décembre 2010

« **La rupture du contrat de travail :  
du contrôle du juge à son contournement ?** »

CAHIER N° 7

■ 15 novembre 2011

« **1906, René Viviani, 1<sup>er</sup> ministre du travail et  
de la prévoyance sociale : l'émergence du droit du  
travail à la Belle Époque** »

CAHIER N° 8

■ 22 novembre 2012

« **L'évolution de la durée du travail depuis 1841 à  
nos jours** »

CAHIER N° 9

**Direccte** Direction régionale des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation  
ÎLE-DE-FRANCE du travail et de l'emploi

[www.ile-de-france.direccte.gouv.fr](http://www.ile-de-france.direccte.gouv.fr)

19-21, rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers

**COMITÉ**  
*d'histoire*  
des administrations chargées du travail,  
de l'emploi et de la formation professionnelle  
Groupe régional d'Ile-de-France