

TRAVAILLER MOINS AVEC LE MÊME SALAIRE : LES FRANÇAIS L'ONT FAIT !



Martine Aubry, ministre du Travail, a été la cheville ouvrière de la semaine des 35 heures en France entre 1998 et 2002.

cc.Flikr Philippe Grangeaud

Le marché du travail connaît aujourd'hui de grands bouleversements, notamment à cause du développement de nouvelles technologies et du ralentissement de la croissance et son impact sur le taux de chômage. La réduction collective du temps de travail peut être vue comme une opportunité pour le réformer en profondeur. Mais une telle option est-elle possible sur le plan de l'organisation du travail ? Nos voisins français l'ont déjà expérimentée. Petit retour sur sa mise en œuvre et son bilan.

La réduction collective du temps de travail était une des propositions phares du gouvernement Jospin en 1997. C'est Martine Aubry, à l'époque ministre du Travail, qui a été chargée de cette réforme. Celle-ci a été mise en place en deux étapes. La loi Aubry I votée en 1998, visait avant tout à informer le patronat et à préparer le terrain. Cette loi lance un processus de négociation entreprise par entreprise et prévoyait de fixer à 35h/semaine la durée légale du travail pour les entreprises privées de plus de vingt travailleurs pour le 1^{er} janvier 2000. Les entreprises qui acceptaient de mettre en place la RTT disposaient de réductions de cotisations sociales conditionnées à l'embauche. Et pour les entreprises qui ne pouvaient pas mettre en place les 35h, la réforme prévoyait une compensation pour leurs salariés. Ceux-ci se voyaient proposer une compensation en heures supplémentaires cumulables par semaine ou

par an. Ces heures supplémentaires étant plafonnées à 130 heures par an et payées par l'employeur.

Une fois la RTT expérimentée, la deuxième étape de la réforme a été votée en 2000. La loi Aubry II rend obligatoire la règle des 35h/semaine dans toutes les entreprises au 1^{er} janvier 2002. Mais elle supprime l'obligation pour les entreprises de créer de l'emploi si elles veulent bénéficier d'une exonération de cotisations sociales et elle facilite les heures supplémentaires.

Des emplois créés

Le système des RTT at-il fonctionné ? Selon les chiffres officiels¹, 350.000 emplois ont été créés sous le régime des 35h sur la période 1998-2002. Et ce sans perte d'emplois : D'après *Alternatives Economiques* (mars 2008), « Entre 1992 et 1998 (avant la loi Aubry), plus de 400 millions d'heures de travail ont été supprimées.

Alors qu'entre 1998 et 2002, le nombre d'heures de travail salarié a progressé de 800 millions ». Ce qui, pour la période, est un beau résultat. Certains disent même qu'on aurait pu aller au-delà si la loi Aubry I n'avait pas été dénatée. Il y a, bien sûr, eu quelques problèmes. Notamment des patrons qui ont accéléré les cadences de travail au-delà de la progression « naturelle » de la productivité (généralement évaluée à 2%) : les travailleurs devant faire en 4 jours ce qu'ils faisaient en cinq par exemple. Et le système des RTT n'était pas suffisamment adapté à certains secteurs comme celui de la fonction publique où il a été mis en place sans négociation ni création d'emplois, et des hôpitaux, où les créations d'emploi ont été insuffisantes, ce qui a engendré une surcharge de travail.

Enfin, le passage aux 35h n'a pas été négocié avec les travailleurs. Les syndicats ont négocié les modalités d'application de la loi au niveau des entreprises, mais après que la loi ait été votée. Ce qui a pu laisser le sentiment amer d'une décision qui provient du haut sans véritable concertation.

C'est au total 8 millions de salariés dans le secteur privé qui en ont bénéficié. Une enquête² de satisfaction des travailleurs a été réalisée : 59% des travailleurs sondés ont estimé que le système des 35h avait amélioré leur vie quotidienne contre 28% qui n'y ont vu aucun changement, le restant estimant qu'elle s'est dégradée.

Les entreprises restent dans la course

Et la compétitivité des entreprises ? Les entreprises ont dû négocier la RTT en interne et, dans la plupart des cas, il n'y a pas eu de réduction de salaire pour les travailleurs. Par contre, on a pu observer « un gel des salaires ou une évolution ralentie au cours des deux ou trois années suivant la RTT³ ». La RTT a entraîné une hausse du coût salarial horaire (+11,4%) étant donné que l'on a maintenu le salaire versé pour 39h/semaine, pour les 35h/semaine. Mais pour autant, les coûts salariaux des entreprises n'ont pas explosé. Deux raisons : Tout d'abord, le travail effectif défini dans la loi Aubry II est de 35h, ce qui a permis de diminuer le coût salarial de 2%. En effet, les pauses, les temps de formation... ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail. Les entreprises auraient donc récupéré une heure de travail sur les quatre heures « perdues » avec la réforme Aubry. Deuxième raison : la flexibilité du temps de travail qui permet à l'employeur de maintenir des semaines de 39h, voire 42h, à la condition de prévoir des semaines aux horaires

LA SEMAINE DES 4 JOURS SELON PIERRE LARROUTOUROU

En France, plus de 400 entreprises ont déjà passé le cap des 4 jours/semaine, dont la multinationale Fleury Michon. Et cela sans augmenter d'un euro ses coûts de production, selon l'économiste Pierre Larrourou qui souhaite généraliser ce mode de fonctionnement. Il propose de mettre en place une exonération des cotisations de 8% et de conditionner celle-ci au passage de l'entreprise à la semaine des 4 jours et à la création d'au moins 10 % d'emplois nouveaux en CDI. Avec maintien de salaire pour les travailleurs qui gagnent moins de 1.500 euros/mois. Les cadres et les commerciaux perdraient eux 2 ou 3 % de leur salaire. Comment financer un tel système ? En activant une partie des dépenses liées au chômage. Celui-ci coûte 80 milliards par an à la France dont 35 milliards pour financer les indemnités de chômage. La généralisation d'un tel système pourrait créer 1,6 million d'emplois (6.547.600 de sans-emploi).

Ces 400 entreprises ont bénéficié de la loi Robien entre 1996 et 1998 et ont appliqué un système à la carte :

- 1 week-end de 4 jours toutes les deux semaines
- 4 jours sur 5 et demi / 4 jours sur 6 (dans la distribution)
- 4 jours sur 7 (hôpitaux, transports...)
- 4 jours sur 5 (pour la plupart des salariés)
- 1 semaine de libre sur 5
- Alternance d'une semaine de 3 jours et d'une semaine de 5 jours (chauffeurs routiers par exemple)
- 1 année sabbatique tous les 5 ans
- 1 mois sur 5 (chercheurs, informatique...)

réduits, a permis de diminuer les coûts salariaux de 2% également. La mise à disposition des travailleurs en fonction de la charge de travail et la diminution, voire la suppression des heures supplémentaires compensées par une RTT a favorisé les industries qui ont pu optimiser l'utilisation de leurs équipements. Ceci avec un effet pervers sur les salariés qui complétaient jusque-là leur salaire avec leurs heures supplémentaires.

Enfin, les réductions de cotisations sociales ont permis aux entreprises de baisser le coût salarial attendu en moyenne de 2,5%. Les coûts salariaux restants ont été rattrapés grâce aux gains de productivité des entreprises.

Coût de cette politique ? Les allègements de cotisations sociales mis en place en 1998 avec la loi Aubry et remaniés par les gouvernements suivants s'élèvent en 2012 à 12,5 milliards d'euros par an. Mais ce montant ne tient pas compte des bénéfices liés à la création de plus de 300.000 emplois, de la réduction du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés et de l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages. Tenant compte de ces bénéfices, le surcoût de ces allègements ne s'élèverait plus qu'à 3 milliards d'euros par an⁴. Et selon *Alternatives Economiques*, c'est « significativement moins que les 4,3 milliards d'euros dépensés par l'Etat →

→ chaque année depuis 2007 pour inciter les salariés à effectuer des heures supplémentaires ».

Le bilan actuel des 35h en France est mitigé, notamment à cause du démantèlement du cadre législatif initial (cf. plus haut). En 2002, le gouvernement Raffarin remanie les 35 heures. Laissant notamment plus de place aux heures supplémentaires. Et détricotant un peu plus l'esprit de la loi Aubry I. En 2007, sous la présidence de Nicolas Sarkozy, le gouvernement crée un incitant pour les heures supplémentaires en prévoyant une exonération d'impôt sur le revenu et une réduction des cotisations salariales et patronales. Ce qui a été supprimé en 2012 sous François Hollande. En 2008, le gouvernement Fillon confère plus d'autonomie aux entreprises dans la gestion du temps de travail. Elles pourront notamment mettre en place l'annualisation du temps de travail de leurs salariés sans devoir le motiver.

Plus récemment, la loi El Khomri qui sera effective au 1^{er} janvier 2017, prévoit d'autres élargissements du cadre légal. La durée légale du temps de travail hebdomadaire est maintenue à 35h mais le texte prévoit que des accords d'entreprise permettront de travailler jusqu'à 46 heures par semaine au lieu de 44h maximum sur 12 semaines. L'accord sectoriel étant relégué au second plan. La durée maximale de travail quotidien quant à elle passe de 10h à 12h dans le cas où la charge de travail le justifie ou pour des raisons liées à l'organisation de travail de l'entreprise.

Sur une quinzaine d'années, l'organisation du travail et la durée légale du temps de travail en particulier ont été largement réaménagées.

La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire est un outil important d'émancipation. Mais il ne peut à lui tout seul résoudre le chômage et encore moins les inégalités sociales. Il doit en outre, pour être efficace, s'accompagner en amont d'une concertation sociale et en aval, d'un conditionnement des allègements de cotisations sociales à la création d'emplois. Et d'une politique de redistribution des richesses par la baisse des dividendes versées aux actionnaires et par une politique fiscale plus équitable.

Disposer de plus de temps, voilà le rêve de la plupart des travailleurs. Mais trouver un emploi, c'est aussi le rêve de ceux qui n'en ont pas. D'un côté, on vous pousse à « travailler plus », à optimiser, à distendre ces fameuses 24 heures pendant lesquelles vous allez tour à tour devoir atteindre vos objectifs de parents, de représentation sociale, de travailleur et ce, jusqu'à... 67 ans ! Et de l'autre, les demandeurs d'emploi qui n'ont pas la chance « de ne pas avoir assez de temps », se retrouvent face à l'abîme du marché du travail, face à cette jungle où riment compétition et exploitation. Et il y a aussi ceux qui doivent jongler avec les petits boulots, les contrats précaires... Burn-out, dépression... la société étouffe, elle a besoin d'un souffle nouveau. La RTT semble possible et même indispensable... Encore faudra-t-il réussir à escalader la barrière idéologique et faire le pari de l'innovation. Ce dont on manque cruellement aujourd'hui.

Claudia Benedetto

BELGIQUE : UNE MINI-RTT CHEZ AUTO 5

Auto 5 occupe 550 travailleurs, en grande majorité à temps plein. La plupart prestent 38h/semaine, sauf ceux qui ont été embauchés avant 1992 qui présentent 36h.

En 2014, l'entreprise a connu des difficultés financières et pour éviter le chômage économique ou les fermetures de certains centres, les syndicats ont négocié un alignement de tout le personnel à 36h, sans perte de salaire, mais avec une variabilité des horaires qui laisse aux travailleurs le choix entre 4 jours de 9 heures, 4 jours de 8h et un jour de 4 heures ou 5 jours de 8h et 4 jours de 8h en alternance.

Bilan globalement positif pour les travailleurs et également pour l'entreprise qui a pu élargir les plages horaires d'ouverture des magasins et va pouvoir bénéficier des incitants financiers instaurés par la loi Vande Lanotte durant trois ans.

L'ombre au tableau, c'est le faible impact sur la création d'emplois (évalué à 40, selon la direction). Mais l'expérience a le mérite d'exister et montre qu'une RTT est possible sans perte de salaire.

Source : *En Marche*, 3 novembre 2016.

1 Economie et Statistiques n° 376-377, 2004. INSEE DARES.
2 « RTT et modes de vie » réalisée par la DARES en 2001.
3 Denis Clerc, *Alternatives Economiques* n° 267 - mars 2008.
www.alternatives-economiques.fr/reforme-du-temps-de-travail---les-35-heures---bouc-emissaire_fr_art_690_35858.html
4 Eric Heyer, directeur adjoint au Département analyse et prévision de l'OFCE, *Alternatives Economiques Hors-série* n°92 - février 2012, www.alternatives-economiques.fr/le---bon---bilan-des-35-heures_fr_art_1137_58027.html
5 <http://www.journaldunet.com/economie/magazine/1038148-chomage>
6 Cette loi facultative permet aux entreprises qui le désirent de réduire le temps de travail de leurs salariés. Son application a duré deux ans (1996-1998).