

# L'enjeu des 35 heures

por **Dña. Martine Krawczak**

*Conferencia pronunciada  
el 10 de octubre de 2000*

Forum Deusto



# La politique de réduction du temps de travail

Martine Krawczak\*

## Eléments d'introduction

La durée du travail constitue l'un des socles de la législation du travail et les dispositions du code sont à cet égard très anciennes (1848: première tentative de limitation de la durée quotidienne du travail).

Plusieurs logiques se succèdent dans le temps et se chevauchent en la matière:

- la protection des salariés,
- l'amélioration des conditions de travail,
- le développement du temps choisi,
- l'organisation de la flexibilité,
- la RTT dans la perspective de l'emploi.

La loi du 19 janvier 2000 constitue une réforme historique du droit de la durée du travail, dont toutes les implications ne peuvent probablement pas être mesurées aujourd'hui. Elle a suscité de nombreux débats et commentaires tant de la part des juristes, que des économistes, des sociologues et, bien entendu, des acteurs sociaux, politiques ou syndicalistes.

---

\* Martine Krawczak realizó el Bachillerato Científico en Matemáticas y Biología. Posteriormente se licenció en Historia y después en Administración de Empresas en la prestigiosa École Nationale d'Administration. Su formación es pues polivalente. Tiene una experiencia profesional en el Ministerio de la Solidaridad en el sector de la Salud, pero luego asume la Dirección de las Relaciones del Trabajo en el Ministerio del Empleo y de la Solidaridad del Gobierno francés. Ha vivido pues desde dentro, en estos dos últimos años, la creación de la nueva Ley del Empleo en Francia.

Dans quelques années, on peut se demander si les deux principales dates du 20<sup>ème</sup> siècle qui vivront dans la mémoire collective en matière sociale ne seront pas 1936 et les congés payés et les 35 heures.

Cette effervescence est le reflet de la très grande densité de ce texte de loi qui aborde des dimensions symboliques et quotidiennes d'une matière qui a une longue histoire et qui touche au cœur même de la relation de travail.

La réduction du temps de travail est une politique qui a permis de dynamiser la négociation collective et de remodeler les rôles respectifs de l'Etat et des partenaires sociaux dans l'élaboration du droit conventionnel en matière de durée du travail (I).

C'est également un outil au service d'une politique volontariste de l'emploi, assise sur une ambitieuse réforme des cotisations sociales, à vocation structurelle (II).

\* \* \*

## I. Le renforcement du droit conventionnel

A. *Les lois AUBRY ont amplifié la montée en puissance du rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration du droit de la durée du travail*

### 1. Une intervention des partenaires sociaux jusque-là limitée

Le régime juridique de la durée du travail a enregistré une évolution marquée par un passage d'un droit essentiellement fait de normes légales et réglementaires à un droit davantage conventionnel, c'est-à-dire élaboré par les partenaires sociaux, que ce soit au niveau interprofessionnel, professionnel (branche) ou au niveau de l'entreprise.

a) *La conception traditionnelle des rôles respectifs de l'Etat et des partenaires sociaux: un droit essentiellement régalien*

Historiquement, le caractère déséquilibré de la relation de travail entre employeurs et salariés a conduit l'Etat à intervenir pour poser les règles applicables dans les relations de travail. Cette intervention a conduit à définir un cadre strict pour l'application des normes applicables en matière de droit du travail:

- le législateur a fait du cadre hebdomadaire le module de référence pour le décompte de la durée du travail: lorsque la durée légale est dépassée sur une semaine donnée, le coût du travail est renchéri via les heures supplémentaires;
- des décrets (décrets de 1936) fixent précisément les conditions de répartition des horaires dans ce cadre hebdomadaire.

La marge des partenaires sociaux est alors essentiellement régie par le principe de faveur qui permet par voie conventionnelle de déroger à la loi mais seulement pour prévoir des dispositifs plus favorables que la loi.

#### b) *A partir de 1982: des marges conventionnelles plus sensibles*

L'ordonnance du 16 janvier 1982 opère un bouleversement de cet ordonnancement classique en introduisant des éléments majeurs.

Elle réduit le temps de travail (diminution de la durée légale de 40 à 39 heures par semaine, réduction des durées maximales hebdomadaires et quotidienne, introduction de la 5<sup>ième</sup> semaine de congés payés).

Elle ouvre la voie de la négociation collective à la fois au niveau de la branche et de l'entreprise (renforcement de la négociation d'entreprise) pour certaines formes de flexibilité.

Elle renforce en fait la négociation d'entreprise avec l'introduction de la possibilité de conclure des accords «dérogoires»: désormais, il est licite de déroger à des normes supérieures par accord collectif, de branche ou d'entreprise, prévoyant des dispositions moins favorables que la loi.

Cette évolution tend à rendre les normes légales et réglementaires supplétives par rapport à l'accord qui joue un rôle de premier plan.

#### c) *Un bilan mitigé*

Cette possibilité de renversement de l'ordonnancement juridique au profit des partenaires sociaux a eu des effets assez limités.

Avant 1982, dans un contexte juridique encadré, la durée du travail n'était pas vraiment un thème de négociation, à l'exception des jours fériés et des congés payés. Si l'on observe les interventions en matière de durée du travail, on est ainsi frappé par le contraste entre le nombre des mesures intervenues et leur impact relativement faible. Depuis la fin

des années 80 jusqu'aux lois Robien et Aubry, la durée du travail et la RTT ne sont pas des enjeux forts de négociation. Ce qui caractérise cette période, c'est que la seule intervention des partenaires sociaux ne permet pas d'avancer sur le sujet de la RTT, alors même que l'intervention du législateur est souvent dénoncée par ces mêmes partenaires sociaux.

*Ce panorama illustre une situation paradoxale: la montée de la crise économique pousse les organisations patronales à rechercher un cadre juridique plus souple pour la durée du travail que celui de la semaine (c'est la demande de la flexibilité), tandis que la diversification des situations économiques et sociales rend de plus en plus difficile une régulation homogène par la loi; mais dans le même temps, les partenaires sociaux ne parviennent pas à construire un droit conventionnel satisfaisant les aspirations de toutes les parties et, en définitive, après chaque «round» de négociations, c'est l'Etat qui est amené à définir le cadre juridique applicable (1982, 1987, 1993), dans un climat d'insatisfaction générale. Dans le même temps, la RTT s'enrichit d'enjeux nouveaux: flexibilité, emploi, développement de la négociation.*

## 2. L'apport des lois AUBRY: un mécanisme d'incitation à la négociation

### a) *L'expérience de Robien*

La loi du 11 juin fait pour la première fois de la RTT un enjeu de négociation réel. Le dispositif qui passe par un accord collectif pour bénéficier d'une aide substantielle implique au moins 10 % de RTT et un engagement à même hauteur sur l'emploi (créé ou préservé). Il donne une base légale à un outil nouveau de négociation, le mandatement d'un salarié par une organisation syndicale.

Les résultats ne sont pas négligeables: près de 3000 conventions signées impliquant 280 000 salariés sur 2 ans. Dans 4 cas sur 5, la RTT conduit à une réorganisation du travail avec le plus souvent, une annualisation du temps de travail. La négociation sur la durée du travail se fait plus globale (elle est moins centrée sur les congés ou les jours fériés).

### b) *La loi du 13 juin 1998*

Prenant en compte ce constat d'une incapacité des partenaires sociaux à engager de véritables négociations sur le temps de travail, s'inspirant des résultats de la loi de ROBIEN, les lois AUBRY vont mettre en œuvre un mécanisme original basé sur un équilibre entre intervention

du législateur et renforcement de la négociation collective à l'occasion de la RTT, proposé comme levier de développement de l'emploi. Ce mécanisme repose sur plusieurs étapes:

- a) la loi du 13 juin 1998: contrairement à la loi de Robien qui se situait dans une perspective expérimentale et purement incitative, la loi AUBRY fixe un objectif généralisé de réduction du temps de travail au plus tard en 2002 pour l'ensemble des entreprises, le cap politique est ainsi clairement tracé;
- b) cet objectif s'appuie sur une méthode clairement affirmée: la négociation qui doit permettre la mise en œuvre de la RTT au plus près des besoins des entreprises; à cet égard, la loi ne remet pas en cause les possibilités d'aménagement du temps de travail préexistants et donne même force légale à la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos; le régime définitif de la durée du travail (heures supplémentaires, temps partiel, aménagement du temps de travail..) est renvoyé à une seconde loi;
- c) la loi met en revanche à la disposition des entreprises des outils pour inciter à la négociation: des aides financières d'autant plus importantes que l'est la RTT et que l'entreprise s'engage tôt dans le processus mais aussi des outils techniques (l'appui-conseil); mais les aides impliquent un accord collectif.
- d) le législateur souligne dès 1998 tout l'intérêt de s'engager dans un processus négocié puisque le gouvernement s'engage à ne pas remettre en cause le contenu des accords négociés dans le cadre de la loi du 13 juin 1998, sous réserve de l'ordre public social alors défini comme touchant aux durées maximales du travail, au temps partiel et aux heures supplémentaires. Il invite même les partenaires sociaux à faire preuve d'innovation.

La première loi AUBRY offre ainsi aux partenaires sociaux la possibilité de contribuer à l'écriture de la seconde loi, dès lors que ceux-ci s'engagent dans un processus négocié de RTT, l'anticipation de l'échéance légale ouvrant la possibilité de peser sur la seconde loi.

## B. *Les résultats observés*

### 1. Une négociation collective dynamisée

Environ 150 branches ont engagé des négociations dans le cadre de la loi AUBRY I, souvent pour aboutir à des accords cadres fixant le cadre global des négociations.

Près de 40 000 accords d'entreprise (39841) ont été signés (contre 3000 pour les accords de Robien). 4,2 millions de salariés sont concernés (280 000 pour le dispositif de Robien).

Plus de 230 000 emplois ont été créés ou préservés.

Fin 99, tout compris (y compris de Robien), un salarié sur quatre est concerné par la RTT (plus d'un sur trois si on ne prend que les entreprises de plus de 20 salariés).

## 2. Une négociation plus riche

Les accords de Robien ne traduisaient pas d'innovations sensibles, à l'exception notable de la RTT sous forme de jours de repos que reprendra le dispositif AUBRY.

En revanche, le dispositif AUBRY I conduit les partenaires sociaux à des innovations juridiques importantes.

### a) *La négociation se déploie à tous niveaux*

La loi AUBRY I évoquait tous les niveaux de négociation, mais c'est l'entreprise qui était considéré comme le niveau le plus à même de mettre en œuvre la RTT. En définitive, et de manière assez inattendue, les deux niveaux, branche et entreprise vont se développer en parallèle. A cet égard, la branche professionnelle redécouvre le rôle de cadrage qu'elle peut être amenée à jouer auprès des petites entreprises notamment. L'introduction du mandatement mérite aussi d'être soulignée. Permettant à une entreprise dépourvue de délégué syndical de conclure un accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale, ce dispositif a été l'occasion pour de nombreuses entreprises d'engager un dialogue social jusque-là inexistant et qui le serait resté sans doute, tandis que certaines organisations syndicales y ont progressivement vu la possibilité de s'introduire dans des entreprises qui leur étaient fermées jusqu'alors. Ainsi, le dialogue social a connu un mouvement soutenu.

### b) *Les négociations abordent des thèmes plus diversifiés*

La conclusion d'un accord de RTT fait entrer dans le champ de la négociation des thèmes qui, jusqu'alors, étaient soit négligés, soit traités de manière autonome. Négocier la RTT conduit ainsi les partenaires sociaux à évoquer l'organisation du travail et donc la flexibilité et les conditions de travail, les salaires, la gestion du temps libéré par la RTT

(prévenance, conciliation avec la vie familiale), l'emploi (comment concilier flexibilité et emploi; comment développer la flexibilité interne, limiter le recours aux salariés précaires...). La transversalité de la RTT en fait un sujet fédérateur et donc un levier de négociation d'autant plus sensible que l'aide financière de l'Etat y est conditionnée et que l'attentisme expose à devoir appliquer une baisse de la durée légale «autoritaire» dans un contexte social délicat.

Les thèmes majeurs de négociation révèlent aussi l'évolution des partenaires sociaux par rapport au cadre législatif en vigueur:

- l'annualisation (et non plus la semaine) devient le cadre de référence généralisé;
- les horaires s'individualisent de plus en plus alors même que le code du travail fait de l'horaire collectif la norme légale, à l'exception des horaires variables et du temps partiel;
- la définition du temps de travail est revisitée (dans certains accords);
- les cadres font l'objet d'une attention particulière: absents du code du travail, les cadres sont des salariés comme les autres juridiquement, à l'exception des cadres de très haut niveau que la jurisprudence a sorti du droit de la durée du travail; en réalité, cette catégorie se caractérise par une grande diversité de situations et des aspirations différentes; les obligations de décompte de la durée du travail étaient de plus en plus mal respectées; répondant à l'invitation du législateur de 1998, les partenaires sociaux inventent de nouvelles règles: extension du forfait sans référence horaire parfois à des catégories non cadres (agents de maîtrise voire ouvriers) sous la seule condition qu'ils soient autonomes dans la répartition de leur temps de travail et en contrepartie d'une augmentation de leur rémunération, décompte annuel du temps de travail en heures ou en jours (213 à 219 jours).
- le compte-épargne temps (CET), jusque-là confidentiel, se développe: un accord sur cinq prévoit un CET; la pluriannualisation prend une dimension plus importante;
- la formation
- le temps partiel (modulation).

c) *La loi du 19 janvier 2000 une dynamique conventionnelle intégrée dans le processus d'établissement de la seconde loi*

S'inspirant du résultat des négociations, elle témoigne du rôle plus important que ceux-ci prennent dans l'élaboration des normes applicables et renforce le droit conventionnel.

- le droit de la durée du travail est simplifié (sur certains sujets)
- les principales innovations conventionnelles ont été reprises, parfois telles quelles, parfois avec un encadrement plus strict
- les accords conclus avant la seconde loi mais non contraires à l'esprit de celle-ci ne sont pas remis en cause: la prime à la négociation est donc respectée.
- de nouveaux espaces de négociation sont ouverts tels que:
  - l'aménagement du temps de travail sur l'année, pour les salariés à temps plein comme pour les salariés à temps partiel passe obligatoirement par un accord collectif
  - les forfaits dérogatoires pour les cadres
  - les congés
  - la formation

**Conclusion:** La RTT a dynamisé et enrichi la négociation tant au plan quantitatif que qualitatif.

Elle esquisse une véritable révolution potentielle dans les règles de représentativité syndicale avec d'une part la consolidation du mandatement, d'autre part, l'introduction de l'accord majoritaire, certes jusqu'ici confiné à l'allègement. Mais la puissance des aides financières pourrait bien à l'avenir modifier un paysage syndical jusqu'alors caractérisé par la règle du monopole syndical réservé aux organisations présumées représentatives. C'est l'une des dimensions à suivre de l'impact de cette réforme.

## II. **La RTT est aussi un outil au service d'une politique volontariste de l'emploi, assise sur une ambitieuse réforme des cotisations sociales, à vocation structurelle**

Aujourd'hui, nous nous félicitons des bons résultats du chômage qui tend à rester de manière durable en dessous de la barre des 10 % après de longues années marquée par un taux de chômage qui semblait devoir rester à deux chiffres.

A cet égard, bien des «recettes» ont été utilisées par les différents gouvernements qui se sont succédés. De ces nombreuses tentatives, on peut peut-être retenir que la complexité du chômage appelle d'abord une certaine modestie, ce qui n'exclut pas le volontarisme, bien au contraire, et aussi une palette d'actions.

La RTT n'est pas, comme on l'a pas parfois dit, la solution mais un élément au sein d'une politique économique et sociale destinée à sti-

muler la croissance, à l'enrichir en emplois, à développer les qualifications, soutenir les secteurs émergents créateurs d'emplois...

Ceci dit, la RTT constitue une piste originale dans la mesure où elle conjugue volontarisme de l'Etat et implication des partenaires sociaux.

#### A. *Quelques éléments de mise en perspective*

1870: 3000 heures travaillées par an

1970: 1900 heures travaillées par an

2002: objectif de 1600 à 1730 heures par an.

##### 1. *La RTT est devenu un outil de développement de l'emploi avec la crise économique*

⇒ Avant que la crise économique ne soit qualifiée de structurelle, la RTT était considérée essentiellement comme un facteur d'amélioration de la qualité du travail (moins d'intensification du travail) et d'accroissement du temps libre.

Elle était assez peu appréhendée sous l'aspect d'outil de lutte contre le chômage, si ce n'est comme adjuvant. On est alors dans une logique de partage des gains de productivité et la RTT est considérée comme la contrepartie d'un accroissement de l'efficacité du travail.

En conséquence, les fluctuations d'activité à court ou moyen terme s'opèrent essentiellement par deux mécanismes: le recours aux heures supplémentaires et le chômage partiel.

En matière de RTT, deux autres approches dominent:

- une revendication tendant à diminuer les inégalités de durées du travail entre les différentes branches et catégories socio-professionnelles;
- une revendication d'abaissement de la durée du travail des salariés ayant des postes marqués par une pénibilité spécifique.

La RTT est donc une des modalités d'attribution des gains de productivité.

⇒ La crise fera de la réduction du temps de travail une des politiques de lutte contre le chômage mais sous des formes très différentes:

- côté patronal: une demande de flexibilité et un refus de la réduction du temps de travail au profit de l'aménagement du temps de travail.
- côté syndical: la réduction du temps de travail est toujours réclamée comme facteur d'amélioration des conditions de travail mais aussi comme un moyen de lutter contre le chômage.

2. *Dans le même temps, la réduction du temps de travail s'effectue de manière peu maîtrisée et disparate*

⇒ De 1965 à 1980, on observe une baisse sensible de la durée du travail et une uniformisation de la durée du travail: sur cette période, la durée annuelle moyenne effective de travail des salariés à temps complet diminue d'environ 1 % par an, sous l'effet de la réduction de la durée hebdomadaire et de l'augmentation des jours de congés annuels (4<sup>ième</sup> semaine de congés payés en 1969). Cette baisse est surtout d'origine conventionnelle.

⇒ Après 1973, le processus de réduction se ralentit à l'approche du seuil de la durée légale (40 heures) et s'accompagne d'une uniformisation, entre secteurs, tailles d'établissements ou catégories socio-professionnelles.

⇒ 1982: 39 heures.

⇒ Depuis 1982: polarisation croissante de la durée hebdomadaire offerte autour de 39 heures.

Dans le même temps:

⇒ Diversification de l'organisation du temps de travail derrière l'apparente uniformisation (aménagement du temps de travail au-delà du cadre hebdomadaire, individualisation des horaires (l'horaire collectif devient de moins en moins la norme, irrégularité accrue de la journée de travail);

⇒ Durées longues des cadres (43 heures en moyenne)

⇒ Augmentation du taux de chômage: «réduction du temps de travail» totale.

(augmentation du taux de travail à temps partiel (de 8,6 % en 1982 à 17,4 % en 1997 avec une accélération à partir de 1992), dont une bonne partie de temps partiel subi.

⇒ Utilisation massive des dispositifs de préretraites.

On observe donc une réduction du temps de travail collective qui stagne et des réductions individuelles mal maîtrisées.

*B. Les lois AUBRY: la réduction du temps de travail comme levier essentiel d'une politique de développement de l'emploi*

De manière schématique, au niveau micro-économique, comme au niveau macro-économique, l'effet de la réduction du temps de travail sur l'emploi est maximum quand les entreprises, tout en réduisant la durée du travail, arrivent à maintenir leur production et leurs coûts de production.

⇒ Le maintien du niveau de production se fait par des embauches et des gains de productivité liés aux réorganisations (sur 10,3 % de réduction du temps de travail correspondant à un passage de 39 à 35 heures, les études préparatoires à la loi AUBRY I ont montré que les gains de productivité représentaient à peu près 3 %, soit 1/3 de la réduction du temps de travail, ce qui donne pour 10 % de réduction du temps de travail, environ 7 à 8 % d'effet emploi.

⇒ La maîtrise des coûts est également assurée par une modération salariale.

⇒ L'équilibre est atteint par la baisse des charges sociales: l'idée générale est que la création d'emplois induite par la réduction du temps de travail conduira à moins de dépenses publiques (indemnisation du chômage notamment) et à plus de recettes (retrées de cotisations).

Donc, le financement équilibré de la RTT repose sur 3 facteurs:

- des gains de productivité;
- une modération salariale;
- une aide publique.

⇒ La négociation entre partenaires sociaux aurait théoriquement pu atteindre cet objectif.

En fait, on l'a vu, cela n'a pas été le cas (cf. le faible intérêt pour le sujet, mais aussi le fait que l'effet emploi implique un saut quantitatif important ( 4 heures dans la Loi AUBRY) pour éviter que le seul jeu cumulé des gains de productivité et de la modération salariale n'équilibrent une réduction du temps de travail non créatrice d'emplois. C'est la raison pour laquelle une intervention de l'Etat a été jugée nécessaire

pour entraîner la généralisation du processus de la réduction du temps de travail à l'ensemble de l'économie grâce à un double jeu d'incitation positive et négative:

- incitation négative: renchérissement des heures supplémentaires;
- incitation positive: aides financières aux entreprises.

### 1) *Les mécanismes d'aide*

Une double ambition:

- assurer le financement pérenne de la réduction du temps de travail par une aide individuelle: elle correspond en quelque sorte à un «retour» à toutes les entreprises vertueuses qui, parce qu'elles ont mis en œuvre la réduction du temps de travail, ont permis une baisse des dépenses publiques liées au chômage et une augmentation des recettes;
- alléger le coût sur le travail peu qualifié: il s'agit de prendre en compte du fait que la reprise de l'emploi ne permettra pas avant longtemps d'éradiquer le chômage structurel qui frappe les emplois peu qualifiés pour lesquels le coût du travail peut constituer un frein à l'embauche.

### 2) *Le coût*

**Le budget prévisionnel à terme s'élèvera à 105 milliards de francs, dont 65 milliards pour les nouveaux allègements et 40 milliards pour la ristourne dégressive.**

Pour obtenir cet allègement, les conditions sont relativement simples:

- être à 35 heures
- s'engager à créer ou préserver des emplois, sans seuils quantitatifs fixés par le législateur; c'est aux partenaires sociaux de se prononcer, dans l'accord, sur le niveau de l'engagement emploi
- avoir conclu un accord collectif majoritaire.

Cette politique frappe par l'importance des fonds engagés (plus de 100 milliards en période de croissance) sur la base d'un engagement conjoint des partenaires sociaux de créer, dans le cadre d'une économie à 35 heures, des emplois ou d'en sauvegarder, le niveau de ces engagements dépendants des seuls partenaires sociaux.

Cette méthode conjugue en effet intervention massive de l'Etat (plus de 100 milliards en croisière) et implication des partenaires sociaux, le point de jonction entre ces deux strates étant la négociation collective, clef d'entrée à la fois pour le bénéficiaire des aides mais aussi pour avoir recours aux formes d'organisation du travail plus souples.

**Conclusion:** acquis d'aujourd'hui et incertitudes de demain.

## I. Les acquis

- une négociation collective revivifiée.
  - 42 805 accords signés au niveau entreprise
  - 173 accords signés au niveau des branches
- une négociation collective plus dense qualitativement
- des effets «emploi» qui ont induit une polémique sur l'effet d'aubaine que les premiers travaux invitent à relativiser:
  - selon une première estimation: entre le premier trimestre 1998 et le premier trimestre 1999, l'évolution des effectifs des établissements passés aux 35 heures dans le cadre de la première loi est de 4,7 % alors qu'elle est stable pour les établissements moyens.
  - si on prend des établissements comparables (tailles, secteur, dynamique antérieure en matière d'emploi), on constate un effet net d'environ 3 % alors que les embauches ne sont pas toutes réalisées.
  - In fine: 6 à 7 % de créations d'emploi sont attendues comme pour le dispositif de Robien, alors que des études montrent en parallèle que des emplois n'ont pas été détruits dans d'autres entreprises via un moindre recours à une sous-traitance (notion d'intérim) ou une compétitivité accrue.

Ces résultats qui doivent être affinés, sont plutôt encourageants.

## II. Les incertitudes

- La flexibilité: le temps libéré sera-t-il un temps maîtrisé par les salariés ou assistera-t-on à une dégradation des conditions de travail liées à des rythmes de travail plus fluctuants (c'est le thème de la prévenance)?

- Les cadres: la politique de RTT se traduira-t-elle réellement pour eux par une diminution du temps de travail, ce qui implique une réflexion approfondie sur l'organisation du travail
- Quelle évolution pour le syndicalisme avec l'apparition du fait majoritaire?

A plus long terme, la RTT réactive le débat sur la place du travail dans notre société.

Notre société a fait du travail l'un de ses éléments clefs de fonctionnement. Cet état de fait résulte d'une évolution engagée au 18<sup>ème</sup> siècle avec le développement industriel qui a conduit à la généralisation du salariat. Cette dynamique a induit une séparation entre le temps travaillé et le temps non travaillé qui n'existait pas dans les sociétés rurales et une monétarisation de la valeur travail.

Dès lors, le travail a pris une place capitale dans l'organisation sociale et conditionne très largement l'existence individuelle et collective de chacun. A cet égard, il n'est que d'observer les dégâts commis au plan personnel par le chômage (désocialisation, exclusion) comme au plan collectif (financement de la protection sociale encore largement assise sur le facteur travail).

La place de la valeur «travail» est à nouveau abordée dans ces lois:

- dans une logique individuelle: la RTT est destinée à offrir davantage de temps libre pour se livrer à des occupations personnelles (à relier à l'idée de temps familial, de société où les loisirs sportifs, culturels... doivent avoir une place);
- dans une logique collective: du temps libéré, c'est l'opportunité de s'engager dans la vie associative, la vie de quartier...; c'est toute la problématique de la recomposition du tissu social dans une société qui a fortement développé l'individualisme qui est ici exprimée ici.

Ces esquisses de résultats devront être affinées. Quoiqu'il en soit, aujourd'hui on peut dire que les lois AUBRY ont d'ores et déjà un caractère structurel: les chances que l'on revienne sur ce qu'elles ont introduit apparaissent minces.

Revenir sur ce qui a été fait impliquerait en effet de dénier les 42 805 accords déjà signés et de remettre en cause le financement de nombreuses entreprises qui bénéficient de l'allègement. C'est en ce sens que les 35 heures sont bien un texte historique.

## Bibliographie

*Le temps de travail en miettes: 20 ans de politiques de l'emploi et de négociation collective*, 1997, Jacques FREYSSINET (Editions de l'Atelier).

La réduction du temps de travail: les enseignements des accords - Été 1998-Été 1999 (Documentation Française).

Bilans annuels de la négociation collective réalisés par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Notes de la DARES sur l'analyse des conventions Robien et Aubry.

J. BARTHELEMY: *Droit de la durée du travail* (Litec 1998).

Françoise FAVENNEC-HERY: *Le travail à temps partiel* (Litec 1997).

Le temps partiel en France: Rapport de Gilbert CETTE pour le Conseil d'analyse économique (Documentation Française 1999).

Yves ROBINEAU: *Rapport sur loi et négociation collective* (mars 1997).

Alain GUBIAN: «Les 35 heures et l'emploi: d'une loi Aubry à l'autre», *DARES, Regards sur l'actualité* (mars 2000).

