



Denis Scuto

L'histoire du temps présent

Un débat parlementaire sur la réduction du temps de travail?

Mercredi dernier, le 1^{er} mars, le vice-premier ministre et ministre de l'Economie, Etienne Schneider, et le ministre du Travail, Nicolas Schmit, ont expliqué devant les députés des commissions parlementaires de l'économie et du travail qu'il fallait réfléchir à une répartition équitable des gains de productivité résultant de la digitalisation et de l'automatisation, sous forme d'augmentation de salaire ou alors de réduction du temps de travail.

Projets sérieux ou buzz électoraliste? Le 1^{er} mars était jour de clôture de la pétition demandant six semaines de congé légal par an pour tout le secteur privé (la fonction publique disposant déjà de 32 jours de congé annuel). Rappelons que la pétition a cartonné en recueillant 10.418 signatures. A quand le débat parlementaire sur le sujet?

En l'espace de deux ans, un sujet qui avait été au centre des luttes sociales pendant plus de 100 ans, pour ensuite disparaître des programmes de la majorité des partis politiques les dernières vingt années, a refait surface: celui de la réduction du temps de travail journalier, hebdomadaire, annuel ou de toute la vie.

C'est surtout dans la seconde moitié du 20^e siècle que la réduction du temps de travail a révolutionné la vie des Européens. Comme l'a montré Hartmut Kaelble dans sa „Sozialgeschichte Europas. 1945 bis zur Gegenwart“ de 2007, ce qu'il appelle la relation entre le travail et le non-travail fut complètement transformée pendant les „Trente Glorieuses“ qui suivent la Seconde Guerre mondiale.

Une spécificité européenne

Kaelble rappelle qu'en 1950 encore, les Européens lorgnaient jalousement vers les Etats-Unis comme paradis terrestre, au temps de travail réduit et aux salaires élevés. D'après les statistiques de l'Organisation internationale du travail, on travaillait en 1950 40 heures par semaine dans l'industrie américaine contre 46 heures en moyenne en Europe du Nord et de l'Ouest. Aucun pays européen, même pas les pays prospères et ménagés par la guerre comme la Suède ou la Suisse, ne pouvait rivaliser avec les horaires de travail américains. Le rapport s'est inversé en l'espace de quelques décennies. Dans les années 1990, alors que les Etats-Unis ont stagné en restant à 40 heures de travail hebdomadaire, la moyenne ouest-européenne est tombée sous les 40 heures.

La durée de travail annuelle a considérablement baissé également. L'interruption du temps de travail annuel par des vacances d'été de deux semaines ou plus est devenue à partir des années 1960 un élément central du style de vie non seulement de la bourgeoisie, mais de la majorité de la population. Cela vaut aussi pour le temps de travail sur toute une vie. En 1950, 80% des Européens commençaient à travailler avant



l'âge de 20 ans. A la fin des années 1970, ce ne fut le cas que pour la moitié d'entre eux, alors que le temps dédié à la formation augmenta fortement. En 1950, la moitié des Européens travaillaient encore après l'âge de 60 ans, en 1990 juste un quart, contre toujours presque la moitié aux Etats-Unis.

L'attitude à l'égard du travail et du non-travail a en même temps complètement changé pendant ces décennies. Jusque dans les années 1960, la réalisation personnelle passait essentiellement à travers la valeur du travail. Dans les dernières décennies, les loisirs, la consommation, la formation interviennent comme facteurs de reconnaissance et de réalisation personnelle tout aussi importants.

L'extension du non-travail et du temps libre peut donc être vue comme une spécificité européenne qui s'est imposée dans la deuxième moitié du 20^e siècle. Une spécificité qui distingue l'Europe de l'Amérique du Nord et de l'Asie.

Ces progrès sont étroitement liés au consensus politique et social des Trente Glorieuses, dans un contexte global de concurrence entre deux systèmes, capitaliste et communiste. Un consensus chrétien-social-socialiste-libéral construit autour du modèle de production fordiste. Un modèle qui combine la modernisation politique avec les garanties sociales de l'Etat-providence, les gains en productivité avec les augmentations de salaire et la réduction du temps de travail.

Sur le terrain et dans les négociations sociales, ces progrès, il a néanmoins fallu aller les chercher. C'est après une grève dans toute l'industrie sidérurgique, le 4 février 1953, que la semaine de 48 heures a été accordée aux ouvriers d'usine, 25 ans après la ratification par la Chambre des députés de la Convention internationale qui la prévoyait. Une grève des mineurs d'une semaine fut nécessaire en 1955 pour imposer la semaine de 44 heures dans les mines, par le biais de 16 jours de congé supplémentaires. Les ouvriers et les employés dans leur ensemble ont dû attendre jusqu'aux lois de 1970 et 1971 pour que le passage progressif vers les 40 heures devienne réalité pour tous. L'introduction en 1975 de la cinquième semaine de congé payé constitue la dernière loi luxembourgeoise qui accorde une réduction substantielle du temps de travail et marque ainsi la fin des Trente Glorieuses dans ce domaine. Les campagnes menées par la gauche et par les syndicats dans les années 1980, surtout par les cheminots, n'ont pas abouti au Luxembourg, contrairement à la France où la durée légale du travail est fixée à 35 heures en 2000.

La crise économique mondiale des années 1970 sonne en même temps le glas d'un modèle de société basé principalement sur le travail industriel et le „male breadwinner“. De plus, la montée du chômage, la mondialisation et le spectre des délocalisations ont placé les syndicats sur la défensive. Alors que ces dernières quarante années se caractérisent par

des mutations importantes de l'emploi, le droit du travail est en stagnation dans bien des domaines dont celui de la durée du travail. Depuis l'introduction de la cinquième semaine de congé payé et de la semaine de 40 heures en 1975, aucune loi n'a concerné la réduction légale du temps de travail.

Flexibilisation et durée de travail

La flexibilisation du temps de travail et les modèles de travail à temps partiel caractérisent la société 4.0. Cette flexibilisation s'est faite plutôt en faveur de l'employeur. Les concessions faites par les syndicats au Luxembourg dans le cadre de la loi sur le Plan national de l'emploi de 1999 (PAN), donc d'une politique européenne visant à lutter contre le chômage, sont symptomatiques. D'une part, les mesures prises dans le cadre de la politique de l'emploi (p.ex. le congé parental, les congés familiaux, les congés de formation) sont à charge de l'Etat et non des employeurs. D'autre part, le PAN introduit en 1999 la période de référence: une entreprise peut, dans le cadre d'un plan d'organisation du travail (POT) déterminer une période de l'année, en principe un mois, au cours de laquelle les 8 heures par jour et 40 heures par semaine peuvent être dépassées (jusqu'à 10 heures par jour et 48 heures par semaine).

Depuis 1999, les syndicats n'ont cessé de réclamer des

contreparties à cette flexibilisation du travail dans le domaine de la réduction du temps de travail. Si la loi du 8 mars 2002, révisant le PAN, introduit la possibilité d'instaurer un régime d'horaires mobile, cette mesure n'a pas atteint son objectif, celui de mieux prendre en compte les intérêts des salariés. De plus, les ouvertures que propose le Code du travail de 2006 n'ont guère été exploitées: notamment la réduction du temps de travail dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi, d'un plan social ou de la négociation d'une convention collective.

La durée de travail annuelle a augmenté à partir des années 1990. Le nombre d'heures de travail prestées par an au Luxembourg était de 1.773 heures en 2012 – contre 1.694 en 1996 – et reste supérieur à la moyenne européenne, aux pays voisins et aux régions limitrophes. La durée de travail hebdomadaire moyenne dépasse de nouveau 40 heures au Luxembourg comme dans de nombreux autres pays européens. Avec des différences significatives entre le secteur public et parapublic d'un côté et le secteur privé respectivement les secteurs avec peu de conventions collectives de l'autre. Alors que les syndicats invoquent en outre la question des nombreuses heures supplémentaires non déclarées et non rémunérées comme telles, le patronat dénonce l'augmentation du taux d'absentéisme.

Pour l'historien, il est d'autant plus intéressant de constater que les syndicats – au Luxembourg sur l'arrière-fond d'une croissance économique qui voisine à nouveau 4% depuis 2013 – ont décidé de passer à l'attaque en matière de durée de travail. Dans le cadre de la réforme du PAN de 2016, l'OGBL a ainsi obtenu un demi-succès, après avoir lancé une vaste campagne sur le sujet de l'organisation du temps de travail pendant toute l'année 2015 et jusqu'en mars 2016, pour remettre sur le devant de la scène des revendications comme la sixième semaine de congé annuel et le compte épargne-temps. Le gouvernement a tenu compte des revendications salariales: l'allongement de la période de référence devra cette fois-ci être compensée par une augmentation de jours de congé et des définitions plus strictes par rapport aux heures supplémentaires.

Il reste à voir si ce petit succès syndical ou alors les réductions du temps de travail que laissent miroiter des ministres à titre individuel représentent juste un feu de paille ou alors un renversement de tendance qui annonce un débat de fond sur le renforcement d'une spécificité européenne. Que ce débat ait lieu au Parlement ou ailleurs ...



Lauschert och dem Denis Scuto sâi Feuilleton op Radio 100,7, all Donneschdeg um 9.40 Auer (Rediffusioun 19.20) oder am Audioarchiv op www.100komma7.lu.