



HAL
open science

La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978)

Alain Chatriot, Patrick Fridenson, Eric Pezet

► **To cite this version:**

Alain Chatriot, Patrick Fridenson, Eric Pezet. La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978). *La Revue de l'IRES*, 2003, 2 (42), pp.9 - 40. hal-03471744

HAL Id: hal-03471744

<https://sciencespo.hal.science/hal-03471744v1>

Submitted on 9 Dec 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978)

*Alain CHATRIOT **, *Patrick FRIDENSON ***, *Eric PEZET ****

Les données statistiques sur l'expérience passée de la France en matière de temps de travail sont le plus souvent incomplètes et fragiles. S'agissant de l'évaluation des effets d'un abaissement de la durée du travail (sur l'emploi, les conditions de travail, les conditions de vie ou sur la compétitivité), il nous faut en outre souligner que la question véritable est moins celle des statistiques que du choix du modèle, donc de la théorie économique implicite. Les confusions sont d'autre part fréquentes dans les médias et les discours politiques, mais parfois aussi dans les représentations que s'en font nombre de salariés, entre différentes catégories juridiques de caractérisation du temps de travail, apparues au fil du temps, comme durée légale, heures supplémentaires et durée effective. Du coup on ne sait pas assez qu'aujourd'hui la France se situe plutôt dans la norme internationale en matière de définition du temps de travail. Des Etats-Unis à l'Espagne en passant par notre pays, il existe (avec des vocabulaires variés) non une durée légale du travail, mais un seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Cependant cette frontière est souvent devenue fictive dans les pays où s'imposent des normes conventionnelles plus avantageuses. La proximité des publications des juristes sur le temps de travail en France depuis un siècle ne doit pas non plus faire illusion : l'application ou la non-ap-

* Maître de conférences d'histoire, Collège de France, alain.chatriot@college-de-france.fr

** Historien des entreprises et du travail contemporains, est directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales : Patrick.Fridenson@ehess.fr

*** Maître de conférences de gestion, Université d'Evry / eric.pezet@wanadoo.fr

plication des lois et des accords dans les entreprises ont fait l'objet de relativement peu d'études (sauf pour les 8 heures de 1919, les 39 heures de 1982 et les 35 heures de 1998-2000) ; personne n'a encore examiné les décisions rendues au plan local par les conseils de prud'hommes sur le temps de travail depuis deux siècles ; l'évolution de la durée de travail tant légale qu'effective dans les corps des trois fonctions publiques n'a pas encore été reconstituée avec précision. Par conséquent, même si les travaux des historiens français et américains sur le temps de travail en France se sont multipliés, on peut affirmer que, du point de vue de la recherche au moins, et dans un étonnant paradoxe par rapport à l'intensité des controverses publiques, il y a encore beaucoup de pain sur la planche pour établir une histoire cohérente et satisfaisante du temps de travail en France. Cette situation ne présente pas que des inconvénients. Elle a en effet l'avantage de montrer que malgré le déluge de publications, il s'agit en réalité d'une question largement ouverte.

Ceci posé, notre travail est évidemment tributaire des sources disponibles et de l'état des connaissances dans les différentes disciplines (économie, gestion, droit, histoire, sociologie). Les données statistiques à notre disposition posent de redoutables problèmes de définitions, de nature des sources, de comparabilité dans le temps et dans l'espace. L'effectivité des dispositions du droit relatif au temps de travail au cours de l'histoire, comme nous le signalions plus haut, reste mal connue : que savons-nous sur le respect des règles légales ou conventionnelles par les différents acteurs en présence ? quel est le pouvoir des recours successivement apparus : conseils de prud'hommes, inspecteurs du travail, délégués du personnel ? Les parts respectives dans l'évolution générale du temps de travail en France des conflits, de la négociation, de la concertation (lorsqu'il s'agit d'élaborer des normes publiques) sont d'autant plus difficiles à peser que l'information à leur propos se caractérise souvent par l'hétérogénéité et la discontinuité. La production scientifique sur le temps de travail oscille entre des travaux théoriques, marqués par des batailles limitées aux « mécanismes » à l'œuvre, et des études limitées à un secteur ou une brève période, et de surcroît elle a souvent du mal à englober les différentes dimensions du temps de travail : économiques, politiques, sociales, médicales et culturelles. Du coup, les clichés, les erreurs et les légendes sont particulièrement répandus : par exemple sur 1919, sur 1936-1938, sur la durée du travail des femmes, sur la place de la négociation avant 1968.

Examiner l'histoire de la réduction du temps de travail amène inévitablement à s'interroger sur ce qui fait l'importance d'une série de grandes lois au sein d'un processus de réduction en réalité fort complexe. Comme historiens, nous y voyons l'addition de plusieurs causes : la dispersion des entreprises industrielles et commerciales en France supérieure à celle d'au-

tres grands pays, la faiblesse récurrente de la majorité des organisations patronales comme des syndicats ouvriers, une tradition étatiste forte mais aussi en dialogue avec les représentants de la société civile, et en dernier lieu, la floraison d'associations et d'experts soucieux de réformer la société, ce qui, pour eux, implique l'Etat comme levier. Mais il nous semble, à la différence d'une partie des juristes, que l'existence de ces lois et règlements a tendu à obscurcir deux questions centrales : les innovations sociales locales qui ont pu précéder la loi ou la convention collective ou les agencements que les acteurs trouvent pour transposer, adapter à leur niveau ou même refuser les règles du niveau supérieur. On peut très bien avoir une forte intervention de l'Etat et une faible application de la loi...

Il y a donc nécessité d'une révision de beaucoup d'idées reçues sur l'histoire de la réduction du temps de travail en France. Ce que nous proposons à ce stade, c'est d'en donner trois illustrations significatives : la complexité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1935 ; l'explication des modalités du passage aux 40 heures en 1936 ; et l'escalade puis la désescalade du temps de travail de 1938 à 1978 .

En revanche, nous n'évoquerons à ce stade ni la montée du travail à temps partiel et sa répartition entre les sexes ni l'évolution de l'âge de départ à la retraite. Et nous donnerons le moins de chiffres possible tant les statistiques rétrospectives disponibles manquent de bases solides.

Les processus de réduction de la durée du travail de 1841 à 1935

Contrairement à ce que laisserait croire la comparaison des durées annuelles de travail habituellement citées (3000 heures en 1840, 1600 heures en 1993), il n'y a pas eu un mouvement unique et continu de réduction du temps de travail. Il y a eu des processus différents, et leur emboîtement n'a pas été prémédité par un chef d'orchestre unique. Cela tient à la multiplicité des acteurs et des objectifs, à l'instabilité des rapports entre le législatif et le contractuel, à la variété des modalités de réduction. Il ne serait même pas juste de dire que les luttes sociales sont l'élément dominant de l'abaissement du temps de travail. Elles en constituent toujours une composante essentielle, mais ne dominent vraiment que pendant le dernier tiers de la période (1906-1935).

La multiplicité des acteurs et des objectifs

La liste des acteurs concernés dans cette période est beaucoup plus large que celle dont on fait mention d'ordinaire.

Il faut d'abord joindre aux acteurs nationaux des acteurs internationaux. On les voit moins sur la scène, mais ils ont pourtant un poids bien réel. Ils

aident à formuler très tôt les questions de la compétitivité, suggèrent des méthodes d'action ou des modalités de réduction, esquissent des compromis ou les bloquent. On aura reconnu les Internationales politiques (chez qui naît en 1864 la revendication ouvrière à vocation unifiante des 8 heures) et syndicales, voire, dans une moindre mesure, patronales, les associations internationales de réformateurs sociaux et d'experts, et à partir de 1919 l'Organisation Internationale du Travail et le BIT. Ces structures absorbent du temps d'acteurs nationaux importants, développent des bureaucraties spécialisées, produisent des normes, signent des conventions, comme la convention internationale de 1919 ou celle de 1935 sur le temps de travail.

En ce qui concerne les acteurs nationaux, les recherches récentes des historiens et sociologues ont réévalué à la hausse le rôle des groupes sociaux autres que ceux qui tiennent le devant de la scène : ouvriers, patrons, hommes politiques. On trouve d'abord parmi eux les employés, notamment ceux du commerce qui ont été les principaux militants de l'interruption du travail le dimanche, lequel perturbait leur vie de famille autant que leurs loisirs (Beck, 1997). On compte aussi dans les acteurs indûment négligés les membres de la « nébuleuse réformatrice » aux rangs très variés : médecins, ergonomes, hygiénistes, universitaires, avocats, journalistes, publicistes, ingénieurs, parfois consultants (Topalov, 1999). On distingue mieux la spécificité de certains types de fonctionnaires qui peuvent prendre place dans les milieux réformateurs : inspecteurs du travail, juges, spécialistes au sein des administrations centrales du Travail, de la Santé ou de la Protection sociale. Il y a là de la graine d'experts, des accoucheurs de compromis, des bâtisseurs de coalitions et des soutiens à la diffusion de l'ingénierie sociale.

Deux lieux réunissent en France les acteurs qui interviennent sur la question du temps de travail. Le premier est le Conseil supérieur du Travail, créé en 1891 auprès du ministère du Commerce et de l'Industrie puis rattaché au ministère du Travail et de la Prévoyance sociale lors de sa création en 1906. Rassemblant (jusqu'en 1939) des représentants des patrons, des ouvriers et des employés, des parlementaires, des membres de la Chambre de Commerce de Paris et de la Bourse du Travail, des universitaires, sous la direction d'un ministre, il produit des avis et rapports à destination du gouvernement. Il constitue une ébauche de « Parlement social ». Il débat ainsi de la réduction de la durée du travail le samedi (ce que les salariés appellent la semaine anglaise) en 1913 et des congés payés en 1935, dans les deux cas à la demande des syndicats ouvriers (Ziegler, 1973). Le second est le Conseil National Economique, créé en 1925 sur des pressions réitérées de la CGT. Il a une composition et des compétences beaucoup plus larges. Mais jusqu'en 1936 il ne débat pas de questions sociales – à une exception près, majeure : le rapport de Pierre Laroque sur les conventions collectives en 1934 – pour ne pas empiéter sur le territoire du Conseil Supérieur du Tra-

vail et dans l'attente d'être garanti par une loi, ce qu'il n'obtient qu'en mars 1936. Cependant son fonctionnement même permet aux « partenaires sociaux » de mieux se connaître et s'apprécier (Chatriot, 2002).

Cette sociabilité se prolonge à l'étranger, lors des réunions à Genève du Conseil du Bureau International du Travail et de la Conférence de l'Organisation Internationale du Travail à partir de 1919. A partir de janvier 1931 « pendant sept années la majeure partie des travaux de la Conférence et du BIT sera consacrée » à la réduction de la durée hebdomadaire du travail (Barrau et Hordern, 1999 : 96 et 100) (Waline, 1976). Cette insistance est liée pour une bonne part au travail en commun mené par l'Internationale Ouvrière et Socialiste et la Fédération Syndicale Internationale en 1930-1931, qui a débouché sur la revendication par les deux Internationales des 40 heures et des congés payés (Pernot, 2001 : 237-239 et 259).

En France même la plupart des réseaux de la « nébuleuse réformatrice » évoquent dans l'entre-deux-guerres la réduction du temps de travail. Ainsi l'association X-Crise, constituée en 1931 par des polytechniciens pour réfléchir sur la crise économique, confronte régulièrement de 1931 à 1939 partisans et adversaires de la réduction. Dans ce débat qui oppose « deux conceptions antagonistes du fonctionnement de l'économie » des arguments s'affinent et même des modèles macro-économiques naissent (Fischman et Lendjel, 1999).

Dans toutes ces discussions, on passe logiquement de la multiplicité des acteurs à la désignation d'une multiplicité d'objectifs. C'est déjà le cas pour la diminution des heures de travail au XIX^e siècle. Sa réalisation par étapes est « en partie imputable au fait que la santé des salariés est devenue un enjeu social, puis un enjeu économique, ce qui a été rendu possible notamment par l'action de médecins dans le cadre d'institutions, et par la force sociale qui a progressivement été donnée à l'idée de santé publique » (Bourdieu et Reynaud, 2000). Mais l'Eglise intervient, elle, pour contribuer au maintien de la pratique religieuse par le repos dominical. Les industriels qui obtiennent le vote de la loi de 1841 qui abaisse le temps de travail des enfants veulent entre autres que les enfants puissent bénéficier d'une éducation morale et religieuse.

Les ouvriers qui sont parmi les promoteurs de la loi de 1892 qui réduit la durée de travail des femmes cherchent à évincer les femmes d'emplois que la crise économique de l'époque rend plus rares. Quant aux militants syndicalistes révolutionnaires des syndicats et des Bourses du Travail, au tournant du siècle, ils mettent en garde les ouvriers contre la tentation de demander « l'obligation » de réduire le temps de travail « à la loi », « au lieu » de l'« obtenir directement des industriels ou de [la] leur imposer ». A leurs yeux, cette réduction « a pour objet essentiel et plutôt exclusif de donner à

l'ouvrier des loisirs qu'il n'a pas sans diminuer son gain ni l'obliger à augmenter son effort » (Pelloutier, 1900).

Par conséquent, lorsque des compromis vont être passés sur la diminution du temps de travail, ils sont pour une bonne part façonnés par les termes et l'évolution du débat public. De ce fait, ils combinent des objectifs différents. Aux objectifs de transformation sociale invoqués par certains représentants des salariés se mêlent l'impératif de compétitivité rappelé par d'autres acteurs, le souci de la productivité, celui des difficultés organisationnelles suscitées par les nouveaux horaires de travail, de leurs effets sur les mouvements internationaux de capitaux ou sur le climat politique intérieur. Chaque étape de la réduction du temps de travail n'obéit jamais à une seule logique, elle doit répondre à une multiplicité de demandes. Ainsi s'explique en grande partie l'instabilité des rapports entre réglementation tutélaire et réglementation négociée encadrée.

L'instabilité des rapports entre le contractuel, le législatif et le réglementaire

Que les acteurs se soient posé la question de ce qui dans la réduction du temps de travail pouvait relever du contrat ou de la loi est absolument certain. Le texte de Fernand Pelloutier que nous venons de citer atteste même que des syndicats ouvriers encore très minoritaires dans la population active pouvaient néanmoins préférer la négociation à la réglementation au lieu, comme on le croit souvent, de chercher à compenser leur faiblesse dans les entreprises par le recours au politique.

Par conséquent, on ne peut pas dire que le législatif prime spontanément dans cette période. Par exemple, entre 1864 et 1871 des entreprises de plusieurs secteurs ont réduit la durée quotidienne de travail d'une à deux heures sans y avoir été contraintes par voie législative. Ou bien encore les congés payés sont apparus dans une minorité d'entreprises bien avant d'être généralisés par la loi en 1936 (Fombonne, 2001). Cette articulation contrat-loi se réalise ici dans un cadre historique complètement différent du contexte dans lequel les premiers congés payés avaient été pensés. Mais même la grande loi du 23 avril 1919 instaurant la journée de 8 heures a été précédée par la négociation d'une convention collective dans l'industrie des métaux sur le même thème. Patronat et syndicats l'ont signée le 17 avril.

Cependant le législatif impose peu à peu des cadres de réglementation du temps de travail qui à leur tour orientent l'ensemble de la vie sociale. Par ordre d'entrée en scène, il faut citer d'abord la procédure des dérogations à la loi elle-même, qui est, semble-t-il, apparue dans la loi du 18 novembre 1814 qui instaurait le repos obligatoire les dimanches et les jours fériés tout en assortissant cette disposition de beaucoup de dérogations. Cette loi a été

abrogée le 12 juin 1880 par zèle républicain et anticatholique. Mais les dérogations reviennent en force dans la loi du 13 juillet 1906 sur le repos hebdomadaire, qui annonce des règlements d'administration publique à cet effet, et plus encore dans la circulaire d'application du ministre du Travail Viviani le 10 avril 1907, qui entend ménager les commerçants récalcitrants (Beck, 1997) (Haupt, 1987).

Ensuite, il faut citer le concept de temps de travail effectif, qui se cristallise pendant la révolution de 1848, dans l'article 1^{er} de la loi du 9 septembre 1848 relative aux heures de travail dans les manufactures et les usines : « la journée de l'ouvrier (...) ne pourra pas excéder 12 heures de travail effectif ». Cette rédaction sera reprise régulièrement par la suite.

En troisième lieu, la réglementation sur les heures supplémentaires est inaugurée encore sous la Seconde République, par le décret du 17 mai 1851 (Decouflé et Stevenson, 1984 : 62). Une étape supplémentaire est franchie par la loi de 1900 sur la journée de 10 heures : « L'article 17 du Code du Travail prévoyait que la journée de dix heures pouvait être allongée dans une série d'industries limitativement déterminées, par des décrets de 1913, mais dans chaque cas il fallait une demande justificative de l'industriel, une enquête de l'inspection du travail et une autorisation écrite de l'inspecteur divisionnaire », dans la limite de soixante jours par an et quatre-vingt-dix pour les industries de plein air. Les textes d'application de la loi de 1919 sur les 8 heures prévoient un crédit d'heures supplémentaires collectif dont peuvent bénéficier « toutes les industries et tous les commerces ». Le patronat n'a donc pas apprécié qu'à partir de fin 1933, les syndicats ouvriers profitent de la crise économique mondiale pour « demander la suppression des heures supplémentaires autorisées dans les décrets d'application de la loi de huit heures en cas de surcroît extraordinaire de travail ». Le gouvernement français a, à la suite de cette campagne syndicale, été amené à « suspendre temporairement, par décret, les heures supplémentaires » dans certaines branches. Désormais les heures supplémentaires ont dû y être autorisées par l'inspecteur du travail. Par une loi du 8 avril 1935 ce régime « a été rendu général pour toutes les industries ». Les employeurs ont critiqué ces dispositions au nom de « la souplesse nécessaire » (terme précurseur de celui de flexibilité), les syndicats ouvriers les ont défendues au nom de la lutte contre le chômage qui donnait un argument nouveau à la vieille campagne qu'ils menaient contre les heures supplémentaires pour que le salarié ait du temps pour soi (Scelle, 1927) (de Lavergne, 1936).

Toutefois cette primauté tendancielle du législatif, complétée par le réglementaire comme nous venons de le voir avec les heures supplémentaires, doit être assortie de deux nuances différentes.

En premier lieu, plusieurs lois sur la diminution du temps de travail ne sont pas – ou peu – appliquées. Il en va ainsi de la loi de 1841 sur le travail

des enfants, « inefficace et inappliquée », de la loi de 1848 fixant à 12 heures la journée de travail, inappliquée elle aussi, de la loi de 1892 abaissant la durée de travail des femmes et enfants, « inapplicable », de la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire, que nombre de patrons « peuvent ignorer sans danger ». Au fond, la loi de 1919 sur les 8 heures semble avoir été la première loi sur le temps de travail à avoir été à peu près appliquée (Barrau et Hordern, 1999). Malgré des réticences initiales à l'application et des tentatives de remise en cause. Il n'aura pas fallu moins que l'ombre portée des sacrifices lors d'une guerre mondiale, des grèves et manifestations massives pour arriver à un tel résultat.

En second lieu, jusqu'à cette même loi de 1919 sur les 8 heures, l'uniformité n'était pas réalisée sur le territoire national, comme le soulignait en 1927 le juriste Georges Scelle : « Il y avait encore en France, malgré l'effort d'unification de la loi Millerand-Colliard, trois régimes de travail : le décret de 1848 régissait le travail des hommes adultes dans les usines et manufactures, c'est-à-dire dans tous les établissements à moteurs mécaniques ou à feu continu et dans toute fabrique occupant plus de vingt ouvriers réunis en ateliers ; la journée de travail était alors de douze heures ; mais lorsqu'ils travaillaient en ateliers ou en chantiers, il n'y avait aucune limitation légale ; enfin, en vertu de la loi du 30 mars 1900, les enfants ou les femmes travaillant dans les mêmes locaux bénéficiaient de la journée de dix heures, mais cette expression « même local » signifiait non point l'ensemble de l'établissement industriel, mais chacun des différents ateliers juxtaposés et séparés de l'établissement. Il suffisait ainsi de séparer les locaux, ou même de déplacer une simple cloison, pour priver les adultes de la règle des dix heures, ou même les exclure de toute limitation. En outre, les femmes travaillant dans les industries du vêtement bénéficiaient des dix heures par jour et en outre de la semaine de cinquante-quatre ou cinquante-cinq heures. Mais il n'y avait aucune limitation pour les hommes dans la même industrie. Enfin, dans les petites industries de l'alimentation, il n'existait non plus aucune limitation ; il n'en existait pas davantage dans le commerce » (Scelle, 1927 : 206-207).

La loi de 1919 sur les huit heures n'a pas seulement innové en mettant de l'ordre sur l'ensemble du territoire. Elle a aussi cherché à résoudre le problème des rapports entre loi et négociation. En amont, elle a été élaborée à partir des travaux d'une commission réunissant au ministère du Travail, outre des fonctionnaires, dix représentants patronaux et autant de syndicalistes. En aval, la loi stipule que la vingtaine de décrets nécessaires à son application « sont pris d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières, nationales ou régionales intéressées. Dans l'un et l'autre cas, les organisations patronales et ouvrières intéressées devront être consultées : elles devront donner leur avis dans le délai d'un

mois. Ils sont révisés dans les mêmes formes. Ces règlements devront se référer, dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées. Ils devront obligatoirement être révisés lorsque les délais et conditions qui seront prévus seront contraires aux stipulations des conventions internationales sur la matière ».

En d'autres termes, comme l'a noté le juriste G. Scelle, la loi n'incite pas seulement à la conclusion d'accords collectifs, elle « tend à donner aux organisations professionnelles une activité réglementaire de fait ». Et d'ajouter : « C'est au Parlement qu'il appartient de faire la législation primaire et aux intéressés d'édicter la législation secondaire » (Scelle, 1927, 207-208). La contrepartie évidente de cette « technique nouvelle » est qu'une des deux parties peut ainsi bloquer la réglementation du temps de travail dans son secteur ou du moins menacer de le faire de manière à obtenir le décret le moins dérangeant possible.

L'instabilité des rapports entre la loi et le contrat collectif est donc telle qu'un adepte du contractuel comme G. Scelle n'hésite pas à envisager « la conquête » par les organisations professionnelles « d'attributions de droit public ». En même temps, les types et les modalités de réduction de la durée du travail se déplacent.

La variabilité des types et des modalités de réduction

La thématique des types d'abaissement du temps de travail ne cesse d'évoluer au cours de la période. Au début, un consensus est obtenu à propos des catégories spécifiques : les enfants, les femmes, certains ouvriers comme les mineurs de charbon, les adultes des mines et manufactures, etc. Cette catégorisation n'est pas dépourvue d'arrière-pensées : la loi de 1841 est en réalité destinée à arbitrer des conflits entre industriels, mais ce sont des médecins et des philanthropes qui vont trouver « les bonnes formules » et les négocier avec le personnel politique. On pourrait faire une démonstration analogue pour la loi de 1892 sur la réduction de la durée de travail des femmes.

Mais dès la Révolution de 1848, c'est la longueur de la journée qui devient la priorité. Au début du XX^e siècle, avec la popularité nouvelle du week-end (et donc de la semaine anglaise), la durée de la semaine devient un thème fédérateur conjointement. La question des congés payés surgit enfin au lendemain de la Première Guerre mondiale. Mais ces types successifs de réduction du temps de travail s'ajoutent. En général ils ne s'annulent ni ne se corrigent l'un l'autre. C'est en ce sens qu'on peut parler ici, à la manière des économistes, de dépendance par le sentier parcouru ou de création d'irréversibilités.

Si la question du niveau et du type de réduction de la durée du travail apparaît sur la place publique, il n'en va pas de même pour une autre variabilité : celle qui à partir de 1919 sépare des accords ou lois propres à la France et l'hypothèse de conventions internationales négociées à Genève. Cette dernière hypothèse a séduit les syndicats ouvriers et une partie des hauts fonctionnaires. Mais à Genève les lendemains ne chantent pas. La question d'une convention internationale sur les congés payés soulevée, nous l'avons dit, par les Suédois dès 1919, n'aboutit à une convention en bonne et due forme que le 24 juin 1936. Elle se limite à un congé rémunéré d'au moins 6 jours et à des catégories de salariés nommément désignées. Quant à la demande des syndicats ouvriers dès janvier 1931 d'une convention internationale applicable à l'ensemble de l'industrie et du commerce dans tous les pays industriels, elle aboutit plus vite à une convention. Celle-ci, adoptée en 1935, proclame le principe des 40 heures, mais ne comporte son application à aucune branche d'industrie. La majorité des délégués pense y parvenir « par l'adoption successive, mais rapide, de conventions particulières » à des branches. Or en 1939 quand la Seconde Guerre mondiale éclate aucun texte n'a été ratifié, sauf deux conventions sur les verreries automatiques à vitres et à bouteilles. Le patronat qui a toujours été hostile à cette initiative parce qu'il ne croit pas aux 40 heures comme remède contre le chômage déplore « sept années de palabres » et de « maigres résultats ». Il souligne en 1933 que « beaucoup d'entreprises éprouvent des difficultés, malgré le chômage, à recruter les spécialistes dont elles ont besoin » (de Lavergne, 1933 : 17). Les espoirs mis dans Genève par les syndicats ouvriers français sont donc cruellement déçus. Pourtant Léon Jouhaux, le secrétaire général de la CGT, avait payé de sa personne. En pleine grève générale avec occupations d'usines, il s'était rendu à Genève les 9 et 10 juin 1936 pour défendre les 40 heures à la conférence annuelle de l'OIT. Peine perdue : le patronat avait fait en sorte que l'OIT se contente de vœux pieux. La voie internationale apparaît alors sans issue. Le passage aux actes reste national.

Sur le plan national précisément, l'intensité et la longueur des controverses successives à propos de chaque étape de réduction de la durée du travail, l'élargissement des coalitions favorables à la réduction, à plusieurs reprises aussi les idées ou les exemples encourageants venus de l'étranger ont fini par pousser une grande partie des ouvriers et des employés à ne plus se contenter de débattre, pétitionner ou intervenir au Parlement mais à engager des luttes sociales coordonnées (manifestations de rues, grèves...) au-delà de l'entreprise, au niveau de la branche ou de l'ensemble du pays. Avec le syndicalisme et les partis politiques de gauche pour épauler chaque mouvement et tenter de le contrôler. Avec également, en raison de la taille des organisations en cause, de l'extension de la taille et du rôle de l'Etat, une confrontation directe non seulement avec les organisations d'employeurs, mais

encore avec les pouvoirs publics dont les organisations d'ouvriers et d'employés espèrent influencer l'action. Avec depuis 1890 l'érection du Premier Mai en symbole de la mobilisation collective pour réduire le temps de travail. Deux des trois grandes vagues de grèves qui secouent la France dans le premier tiers du XX^e siècle comme bien d'autres pays : celles de 1906 (438 000 participants) et de 1919 (1 300 000) ont pour thème explicite l'application immédiate d'une baisse de la durée quotidienne du travail à 8 heures. A chaque fois l'ordre politique et social est ébranlé. Chacun de ces mouvements n'obtient en fait que des résultats limités. Il renforce ainsi la volonté des salariés les plus militants d'obtenir par des compromis forcément conflictuels une réduction du temps travaillé la plus générale, la plus contraignante et la plus effective possible.

Ainsi la période 1841-1935 est-elle une phase où se forge le répertoire français des problématiques favorables ou hostiles à l'abaissement du temps de travail, des techniques de sa réglementation, des moyens d'action collective et aussi de mobilisation de l'opinion publique. On va voir maintenant ce répertoire à l'œuvre dans un contexte historique spécifique, celui de 1936-1938, où crise économique et bouleversement politique se conjuguent. Mais on gardera à l'esprit que les représentations dont les Français de toute l'époque antérieure ont fait l'apprentissage se sont en partie transmises – par le droit, l'enseignement, la mémoire individuelle ou collective, les médias – bien au-delà, jusqu'à nos jours.

La loi du 21 juin 1936 et ses décrets d'application : le débat des 40 heures entre conflits et négociations

La loi sur la semaine de quarante heures est sans doute une des lois les plus commentées sur la réduction du temps de travail. Elle n'en est pas pour autant la mieux connue, son application étant souvent analysée très sommairement. Le débat souvent repris entre économistes, historiens et même acteurs (Belin, 1978) (Sauvy, 1984) interroge toujours la loi en termes de politique économique en envisageant seulement la dichotomie : échec ou réussite de la mesure (Asselain, 1986). Un certain nombre d'auteurs qualifie d'ailleurs l'application de cette loi de particulièrement rigide.

Il s'agit au contraire ici d'inscrire cette loi dans le temps long de la réduction du temps de travail, et surtout de saisir les pratiques de négociation jouant lors de son application. Notre recherche se fonde sur les archives conservées, en particulier celles du Conseil National Economique. Après une présentation rapide du cadre général d'élaboration de cette loi, on s'intéresse à l'élaboration des décrets d'application, en décrivant les procédures de négociation et les points d'opposition entre ouvriers et patronat. On précise enfin la manière dont les nouvelles modalités d'application à partir de 1938 changent l'esprit de la loi.

Une « loi-cadre » et l'enjeu de son application

La loi sur la semaine des 40 heures ne peut évidemment pas être dissociée du contexte politique et social de l'été 1936. C'est la victoire électorale du rassemblement de Front populaire, puis immédiatement une série de grandes grèves, dont la nouveauté principale est qu'elles se mènent avec occupation des lieux de travail. Le 7 juin 1936, les Accords Matignon (Ros-siter, 1987) rapidement négociés stipulent les contrats collectifs de travail, la hausse des salaires, et l'institution de délégués du personnel. Les grandes lois sociales sont, elles, promulguées au *Journal officiel* le 26 juin 1936 : il s'agit de la loi sur les congés annuels payés, de celle sur les conventions collectives de travail et de celle, qui va retenir particulièrement notre attention, sur la semaine de quarante heures.

Il est intéressant de retourner aux textes votés par les deux Assemblées. L'exposé des motifs du projet de loi déposé le 9 juin est assez bref. On y trouve une référence à l'histoire de la réduction du temps de travail en France avec un accent mis sur la continuité, ainsi que sur la lutte contre le chômage et le nécessaire bénéfique pour les travailleurs des progrès techniques ; enfin la convention internationale de juin 1935 est citée. La conclusion de l'exposé insiste sur le contexte social et sur le fait que cette loi est réclamée par le monde ouvrier.

Le 11 juin 1936, le rapport d'A. Philip, député socialiste, à la Chambre des députés insiste sur le fait que la loi a « à la fois une fin sociale et une fin économique ». Il répond à deux objections sur l'efficacité pour résorber le chômage (point qu'il développe peu), et sur la possible hausse des prix qui en résulterait. Sur ce point, il avance l'idée que la hausse du prix de revient ne sera pas égale à la hausse directe du salaire, grâce à l'effort de productivité et à la consommation nouvelle des anciens chômeurs ; il cite l'exemple des Etats-Unis de Roosevelt. Le rapport de P. Jacquier, sénateur radical et ancien ministre du Travail, au Sénat le 16 juin est plus critique. Il doute de l'influence sur la réduction du chômage en dénonçant le « caractère purement théorique des calculs », et en insistant sur le fait que le « chômage [est] inégalement réparti entre les régions et les professions » ; il insiste sur la hausse du prix de revient. La Commission devant laquelle est présenté le rapport a « souhaité une application à la fois moins rapide et moins générale ». Le rapporteur conclut : « D'autre part, dans les circonstances actuelles, la semaine de quarante heures apparaît comme l'une des conditions essentielles de la paix sociale. (...) Le Sénat tiendra certainement à ne point gêner le développement de cette politique, dont il souhaite sincèrement qu'elle réussisse et qu'il jugera à ses résultats ».

Le texte de la loi promulguée le 21 juin est assez court avec seulement 4 articles. Il précise que « les organisations patronales et ouvrières intéressées doivent être consultées ». Comme en 1919, la loi n'admet « aucune diminu-

tion du niveau de vie des travailleurs ». Le ministre de l'Economie nationale, Charles Spinasse, explique « l'esprit de la loi » : « La loi de 40 heures a eu sans doute pour objet de rendre à des hommes diminués par le chômage la sécurité matérielle et la dignité morale que donne le travail. Mais elle s'est inspirée aussi d'une autre idée, qui me semble plus riche encore de développements et de conséquences : faire bénéficier les travailleurs des progrès de la science et de la technique ; mettre la machine à leur service, alors qu'ils étaient asservis à elle ; leur assurer ainsi, toujours plus largement, à côté de la vie de travail, qui nécessairement comporte discipline et contrainte, une vie de loisir, c'est-à-dire de liberté, d'art, de culture, une vie plus humaine et plus belle » (Spinasse, 1937).

Le ministère du Travail intervient à trois niveaux dans l'application des 40 heures. Il diffuse d'abord des avis d'enquête sectoriels. Il organise ensuite une consultation sous la forme d'une commission mixte au ministère qui remet un dossier au Conseil National Economique. Enfin, il prépare le décret pour le gouvernement après l'avis du CNE.

Le Conseil National Economique (Chatriot, 2002) regroupe des représentants du patronat, des ouvriers et de diverses associations. Structuré autour d'un secrétariat général, dirigé par un membre du Conseil d'Etat : Georges Cahen-Salvador, et d'une commission permanente, refondé par la loi du 19 mars 1936, il est alors composé de trois niveaux : vingt sections professionnelles (paritaires, sauf les sections agricoles), une assemblée générale et une commission permanente. Dans le cadre de la réorganisation du Conseil en 1936, son nouveau rôle s'affirme par l'obligation légale de sa consultation sur l'application des 40 heures et celle des conventions collectives de travail. Les projets de décrets passent non seulement devant les sections professionnelles, mais aussi devant la Commission Permanente.

Dès le premier débat ouvert sur un décret d'application à la Commission Permanente, Henri de Peyerimhoff, président du Comité central des Houillères de France, décide de placer la discussion sur un plan économique général : il insiste sur l'augmentation des coûts de production et sur ses conséquences en termes de concurrence internationale. Les séances qui se succèdent au mois d'octobre et novembre 1936 permettent un vaste débat sur les conséquences de l'application de la loi des 40 heures. Les représentants du patronat, sans jamais contester directement la loi, plaident pour une application souple. Alfred Lambert-Ribot, délégué général du Comité des Forges, explique ainsi le 19 octobre 1936 : « La loi est la loi, et il convient de l'appliquer, mais l'application de cette loi de principe comporte des modalités pratiques, notamment de délais et d'aménagements, au sujet desquelles il appartient à la Commission Permanente de faire valoir et prévaloir le souci de l'économie générale et de l'intérêt collectif ».

Les conflits se structurent autour de trois thèmes. Le premier concerne le marché du travail. La loi des 40 heures ayant été présentée comme une loi de lutte contre le chômage, le patronat se plaint sans cesse d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le Conseil décide donc à partir de novembre 1936 de travailler à une étude approfondie de cette question, ce qui donne lieu à une série de rapports sur le sujet. Le second touche à la question des salaires et des prix, le patronat reprochant souvent à la loi des 40 heures d'amener une seconde augmentation des salaires (en plus de celle décidée lors des accords Matignon), et insistant sur les conséquences en termes de trésorerie pour les petites et moyennes industries et en termes de concurrence internationale pour les secteurs exportateurs. Au cours de la séance de la Commission Permanente du 9 novembre 1936, Lambert-Ribot dit par exemple que « l'introduction de la semaine de 40 heures dans une industrie où le chômage n'existe pas tend à faire de cette loi une loi de salaires ». Un dernier type d'argument général est développé, sur lequel les délégués patronaux reçoivent le soutien des représentants du monde agricole : la dénonciation des hausses de salaire des ouvriers comme une cause d'exode rural.

Cependant des débats plus techniques ont lieu sur les formes d'application de cette loi. La détermination du temps de travail est quelquefois problématique : la très grande majorité des décrets assimile la durée de présence au travail effectif. Certains cas amenant à une définition de l'amplitude de la journée de travail, on fixe alors des cadres de repos minimum. La répartition des heures de travail est prévue généralement selon trois modes : la limitation à 8 heures par jour pendant 5 jours, la limitation à 6 h 40 par jour pendant 6 jours, et la répartition inégale entre les jours ouvrables avec maximum de 8 heures par jour et le repos d'une journée et demie par semaine (idée de « semaine anglaise »). Cette question ne pose pas un trop grand problème durant l'automne 1936 et le début de 1937 ; mais elle deviendra par la suite un abcès de fixation, les patrons luttant contre la revendication cégétiste du « 5x8 ».

Une question délicate est celle du travail par équipes, ou roulement. Logiquement interdit, il est exceptionnellement autorisé pour des raisons techniques. Le cas des récupérations des heures de travail perdues en cas d'interruption collective de travail est prévu et débattu. Il existe en particulier pour les industries saisonnières des dispositifs de récupération. Un des principaux points d'achoppement concerne la question des dérogations. Elles peuvent être permanentes ou temporaires (avec 3 cas essentiels : travaux urgents, Défense Nationale et surcroît extraordinaire de travail). Le dernier point discuté concerne les délais de mise en application de ces décrets. Les derniers décrets du printemps 1937 ont une entrée en application presque immédiate, alors que pour les premiers parus, le CNE a tenu compte des difficultés d'adaptation.

Si le débat sur ces modalités d'application est si important pour le monde ouvrier, c'est que le souvenir des « abus » dans l'application de la loi de 1919 est toujours présent. Une des autres préoccupations des représentants syndicaux est la nécessité d'une étude rapide permettant une application immédiate car celle-ci est attendue sur le terrain. Ils s'opposent par exemple aux études successives sur des décrets quand les désaccords perdurent.

Les décrets d'application : problèmes techniques et définition du temps de travail

La structure générale des décrets d'application est sensiblement la même. On trouve une dizaine d'articles qui traitent une série déterminée de questions : 1° champ d'application, 2° répartition des heures de travail, 3° récupérations, 4° mesures de contrôle, 5° dérogations permanentes, 6° dérogations temporaires, 7° mesures de contrôle et d'utilisation des dérogations, 8° rémunération des heures supplémentaires, et 9° délais d'application. On peut analyser les conflits et négociations à leur propos dans quelques branches industrielles et commerciales.

Les mines constituent un cas particulier, car leur statut est en partie prévu directement par l'article 1^{er} de la loi de juin 1936, qui révisé la loi du 24 juin 1919 : la durée de présence dans les mines souterraines de charbon est limitée à 38 heures 40 par semaine. Mais quelques problèmes apparaissent. Les négociations semblent assez faciles : Henri de Peyerimhoff, président de la 7^e section professionnelle, ouvre la première séance de la section en insistant sur l'ancienneté et la facilité des rapports qui se sont établis dans le domaine des industries extractives entre les représentants des organisations patronales et ouvrières. Il reste à s'entendre sur l'obligation d'un repos pendant le poste, la répartition des heures de présence et les salaires ; mais des points d'accord sont trouvés et entérinés par la Commission Permanente.

La situation dans la métallurgie est beaucoup plus difficile. Lors de la réunion de la 12^e section professionnelle, le 10 octobre 1936, le baron Petit, président du groupement aéronautique, automobile et cycle, critique la loi des 40 heures sur un plan très général ; or le niveau de ce débat est immédiatement refusé par le délégué CGT.

Lors des séances suivantes, des éléments d'accord apparaissent, une des questions majeures en suspens restant la forme du contrôle des dérogations. Cependant à la Commission permanente un affrontement direct et vif met aux prises Alfred Lambert-Ribot, délégué général du Comité des Forges, et Léon Chevalme, le secrétaire de la Fédération des Métaux, tout à la fois sur le sens général de la loi et sur deux questions d'application. Il s'agit de la répartition des heures de travail sur la semaine, les ouvriers réclamant que la décision de l'Administration se fonde sur un accord entre organisations

ouvrières et patronales, et non pas seulement sur une simple consultation des ouvriers, et de la question des délais d'application. Le débat sur le nombre des heures supplémentaires apparaît lors de cette séance, mais ne cristallise pas encore toutes les oppositions. La différence entre mines de charbon et métallurgie se voit nettement lors du débat sur les mines de fer qui réunit l'ensemble des acteurs syndicaux.

L'élaboration du décret d'application pour les industries du bâtiment et des travaux publics déclenche une série de débats pratiques qui sont au cœur des négociations sociales sur le sens de la loi des 40 heures. Il en ressort la volonté ministérielle de ne pas multiplier les décrets d'application, le refus de légitimer le travail par relais ou roulement, et la crispation de la négociation. Devant la Commission Permanente, l'un des points cruciaux de désaccord reste les récupérations : les ouvriers craignent qu'en raison des fréquentes modifications dans les effectifs, ils ne puissent pas profiter des heures de récupération accordées.

Le cas des transports, et en particulier des chemins de fer, met en lumière d'autres questions conflictuelles dans l'application des dispositions générales de la loi. Le représentant du Comité de direction des grands réseaux émet des réserves sur l'augmentation des effectifs du personnel roulant, en arguant des conséquences sur le budget de l'Etat. Les oppositions s'articulent rapidement autour du repos hebdomadaire, de l'amplitude de la journée de service et de la question des gardes-barrières. Les représentants agricoles à la Commission Permanente insistent sur le recrutement d'agents par les Réseaux.

Les débats sur les décrets d'application dans le domaine des services sont assez peu abondants ; il est cependant intéressant de voir qu'ils cristallisent bien des conflits précis. L'application des 40 heures dans les hôpitaux pose la question des heures de présence et du temps de travail effectif. Les 40 heures dans les banques, établissements de crédit, de change, et d'assurances et dans les sociétés d'épargne sont la cause d'un profond désaccord à la 18^e section professionnelle et à la Commission Permanente. Les représentants du patronat dénoncent l'application du régime hebdomadaire de 5 jours de travail de 8 heures, en soulignant que la fermeture le samedi provoquerait des inconvénients pour le public et pour les relations internationales. Le cas des débits de boissons, restaurants et hôtels est enfin notable, car la loi de 1919 y était très peu appliquée. La 16^e section professionnelle a mené un travail d'enquête, les représentants ouvriers ont accepté l'adoption d'un régime transitoire spécial jusqu'au début de 1938, instituant quatre heures supplémentaires ; le débat se concentre alors sur la rémunération de ces heures supplémentaires, et l'arbitrage doit être décidé par le ministre du Travail.

L'application de la loi sur la semaine des 40 heures aux fonctionnaires est un dossier complexe qui mériterait une enquête spécifique. Mais si la revendication de l'application des 40 heures aux administrations publiques était un des mots d'ordre de la Fédération des Fonctionnaires, elle n'aboutit pas.

Le point de vue des acteurs du CNE sur l'action menée dans l'institution pour l'application des 40 heures est ainsi résumé : « Dans la tâche qui lui avait été confiée par le législateur, le CNE s'est efforcé, tant dans les sections professionnelles qu'à la Commission Permanente, de tenir compte des répercussions d'ordre économique que pourraient entraîner les dispositions des décrets qui lui étaient soumis sur chacune des professions envisagées. Il s'est appliqué à concilier la nécessité d'une mise en application rapide de la loi avec le souci de faciliter dans chaque branche de production les adaptations indispensables. Il n'est d'ailleurs pas un seul des projets de décret examinés pour lequel la confrontation des points de vue au sein des sections professionnelles n'ait permis de faire disparaître une partie au moins des divergences que séparaient jusque-là les représentants patronaux et ouvriers » (Conseil National Economique, 1937).

On se doit cependant aussi de considérer qu'à certains moments des négociations, les positions peuvent être plus tranchées, le patronat dénonçant parfois, comme le 4 novembre 1936, la procédure elle-même : « M. Lambert-Ribot voudrait faire une remarque « quelque peu désabusée » sur le rôle que peut jouer le CNE dans ces questions d'application de la semaine de 40 heures aux diverses industries ; il a l'impression que ce rôle du Conseil est de pure apparence. (...) M. de Peyerimhoff voudrait ajouter quelques mots aux observations de M. Lambert-Ribot ; si à l'occasion de l'élaboration des projets de décrets relatifs aux quarante heures, on peut, en effet, constater et regretter la double carence des sections professionnelles et de la Commission Permanente, cette situation n'est pas imputable au CNE, mais à la procédure extrêmement rapide qui est imposée par le gouvernement ; dès la réunion de la Commission mixte, des positions sont prises de part et d'autre, et, lorsque la section professionnelle se réunit, chacun sait que l'arbitrage du ministère du Travail est déjà prêt ; si on connaît cet arbitrage, on n'a aucune raison d'abandonner ses positions, et, si on ne le connaît pas, il est naturel qu'on ne tienne pas davantage à les abandonner, afin de ne pas compromettre les points de vue que l'on défend » (AN, CE 34). Le Secrétaire Général a ensuite fort à faire pour mettre en valeur les accords réalisés en section ou à la commission. Cependant le CNE apparaît bien comme un lieu de discussion sur les modalités d'application de la loi sur les 40 heures.

Les décrets-lois de 1938 : les 40 heures « suspendues »

Après les longues négociations et les parutions successives des décrets d'application, le débat sur les 40 heures ne s'arrête pas. Il est à la fois en permanence très politisé, véritable abcès de fixation symbolique, et objet de nouvelles études. En réponse à des demandes de la CGT en août 1937, le gouvernement répond par une lettre en date du 9 septembre indiquant son projet d'un nouvel accord général entre la CGT et la CGPF (Moch, 1938). Si l'accord ne se fait pas avec la CGPF, les projets de loi sur les procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire des conflits du travail en 1938 en sont issus.

Une des initiatives gouvernementales mérite plus particulièrement notre attention : il s'agit de l'Enquête sur la Production menée entre août et décembre 1937 (Margairaz, 1991). Elle est produite par treize comités techniques (un par branche de production), les rapporteurs sont des hauts fonctionnaires, ayant souvent participé aux travaux du CNE. Dans les différents comités, les représentants du patronat insistent sur la suppression des 25 % de majoration salariale pour les heures supplémentaires, proposent un aménagement annuel du temps de travail (sur 2000 heures), et réclament un allègement voire une suppression du contrôle et de l'autorisation de dérogation par l'Inspection du Travail. Au cours des débats, on retrouve la question de la main-d'œuvre qualifiée et des industries liées à l'armement, avec en particulier une insistance sur les problèmes d'outillage, et une réflexion qui différencie les situations par branches.

Le 27 novembre 1937 lors d'un des débats sur les conclusions générales qui ont lieu au sein du Comité central de l'Enquête, G. Cahen-Salvador parle de « psychose des deux côtés » pour qualifier l'atmosphère de travail, marquant ainsi une dégradation par rapport aux conditions de travail au CNE un an auparavant. Les représentants de l'Etat rejettent les demandes patronales les plus extrêmes. L'idée générale est celle d'un compromis par des aménagements sur les dérogations contrôlées, mais l'accord est impossible.

Dans ce contexte d'affrontement social, l'historien Michel Margairaz parle alors d'un « compromis sans consensus », il insiste sur la volonté chez ceux qu'il nomme « les experts de l'Etat » d'associer des « aménagements techniques et le respect des principes fondamentaux de la loi », et ce sur deux éléments en particulier : la poursuite de la concertation entre partenaires sociaux pour les dérogations, et le maintien des 25 % d'accroissement du coût horaire pour les heures supplémentaires.

Cependant, si l'activité d'enquête et les conclusions du Comité d'Enquête sur la Production s'inscrivaient bien dans la lignée des procédures de négociation mises en place au CNE à partir de l'automne 1936, le débat sur les 40 heures se déplace définitivement sur le plan de l'affrontement

partisan, en devenant davantage un symbole qu'un débat technique sur les modalités d'application. L'échec d'une troisième tentative d'accord Matignon en janvier 1938 voit avorter le projet général de statut moderne du travail. Sur les six projets de loi déposés, seul celui sur l'arbitrage est voté en mars 1938 après de nombreux conflits au Parlement.

Là encore, le Conseil National Economique est un assez bon point d'observation des débats sur les modifications à faire subir aux décrets d'application sur les 40 heures. Un premier débat est lancé le 23 mai 1938, le ministre du Travail demandant l'avis de la Commission Permanente sur un projet traitant essentiellement de la récupération des heures de travail perdues par suite de chômage collectif, et de la prolongation de la durée du travail en cas de surcroît extraordinaire de travail. L'opposition est alors assez tranchée entre les « partenaires sociaux ».

Pendant le débat le plus important est celui du 1er août, où la Commission Permanente est saisie d'un projet tendant à accorder un crédit complémentaire de 100 heures supplémentaires dans les cas de surcroît extraordinaire de travail et à modifier le décret pris en mai sur les heures perdues. Après un long débat, la Commission ne donne pas son adhésion au projet examiné. Malgré les avancées dans le sens d'un assouplissement des conditions d'application, le patronat juge inacceptables ces propositions et insiste sur la question du coût des heures supplémentaires, tandis que les représentants ouvriers refusent l'octroi d'un nouveau crédit d'heures supplémentaires, alors que les crédits déjà attribués ne sont pas utilisés.

Gaston Tessier, secrétaire général de la CFTC, dresse ainsi la liste de tous les assouplissements déjà accordés depuis décembre 1937. Il va au bout de sa logique en indiquant que toute réglementation tendant à instituer de nouvelles dérogations qui ne seraient pas entièrement justifiées risque d'aller à l'encontre du principe de limitation de la durée du travail à 40 heures par semaine. La Commission, sur l'intervention répétée de Georges Cahen-Salvador, invoquant les travaux du Comité d'Enquête de 1937, conclut en demandant une détermination des besoins en heures supplémentaires par branche pour tenter de préciser les lieux possibles d'accords rationnels.

Si Paul Ramadier, ministre du Travail du premier Cabinet Daladier, a refusé, en juillet 1938, d'altérer le sens de la loi de juin 1936 en modifiant la majoration des heures supplémentaires, il démissionne après le discours de Daladier du 21 août annonçant sa volonté de « remettre la France au travail » (du Réau, 1977) (Frankenstein, 1982). Le décret publié le 31 août au *Journal officiel* modifie en effet la majoration des heures supplémentaires.

En novembre, l'arrivée de P. Reynaud au ministère des Finances et sa volonté de lancer un plan de redressement modifient définitivement les conditions d'application de la loi sur les 40 heures (Bourdé, 1977). Cette fois, les décrets-lois sont préparés sans la consultation du CNE et des parte-

naires sociaux : les délégués du patronat sont reçus, mais on ne fonctionne plus dans un système de dialogue social tripartite. Le rapport introductif aux décrets donne le sens de cette démarche : « Il nous a paru possible d'opérer un effort de redressement économique sans toucher au principe même de la loi du 21 juin 1936 à la seule condition d'assouplir d'une manière effective ses modalités d'application ». Le principe reste proclamé dans l'article 1, mais l'article 3 impose la semaine de six jours, les articles 4 et 5 facilitent l'obtention des heures supplémentaires, l'article 6 règle la question des majorations, tandis que l'article 8 insiste sur la définition de la durée du travail comme celle du travail effectif. Au-delà des débats techniques successifs sur les modalités d'application de la loi des 40 heures, ces décrets-lois doivent donc aussi s'analyser dans la perspective de la mobilisation industrielle, en préparation à la guerre, dans un contexte international qui pèse lourdement sur la vie politique française.

1938-1978 : des quarante heures légales aux quarante heures effectives

La réduction du temps de travail a pu être étudiée en 1936-1938 à partir d'une institution de la démocratie sociale, le Conseil National Economique. Après la guerre, l'étude de la négociation sociale permet d'éclairer les pratiques relatives au temps de travail. Avec les années cinquante s'ouvre une période de développement du paritarisme dans les branches professionnelles et de construction, à partir de négociations, d'un mode de formalisation de l'accord diffusable entre les branches. La négociation permet d'élaborer une technologie sociale qui intègre des données juridiques, économiques et politiques. La branche est un niveau de négociation d'accords cadres et la métallurgie reste une branche influente. Mais la négociation se développe aussi dans les entreprises. Dans certaines d'entre elles sont négociés des accords qui marqueront les relations sociales. La réduction du temps de travail est un thème essentiel durant toute la période. Elle est d'abord un élément dans une négociation plus large. Puis, à partir de 1969, elle redevient un thème autonome.

Temps de travail et statut salarial

La durée hebdomadaire de quarante heures avait été effective de la fin de l'année 1936 à la mi 1938. A partir de cette date, la préparation à la guerre entraîne des changements tant sur le plan de la durée du travail que sur celui de la rémunération des heures supplémentaires. Celle-ci est abaissée en 1938. Le décret-loi du 1^{er} septembre 1939 porte à 60 heures la durée hebdomadaire maximale. Durant l'occupation, la durée de la journée de travail est encore augmentée. En même temps diverses mesures gouver-

nementales à l'été 1940 visent à cantonner les femmes qui veulent avoir un emploi dans le travail à temps partiel, en fait un mi-temps flexible. A la Libération, la reconstruction est une priorité et les besoins de l'économie sont orientés vers l'allongement du temps du travail. La loi du 25 février 1946 réaffirme néanmoins les principes de 1936 et rétablit la durée légale du travail à 40 heures par semaine.

Elle crée aussi une nouvelle catégorie d'heures supplémentaires destinées à permettre l'accroissement de la production. Les décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 ne retenaient comme motif de recours, en dehors de cas spécifiés, que le caractère « urgent et exceptionnel en cas de surcroît extraordinaire de travail », qui était de règle depuis 1851. Le recours aux heures supplémentaires pour accroissement de la production est admis, mais le texte de 1946 fixe un plafond hebdomadaire de 20 heures supplémentaires.

Le paiement de ces heures doit s'effectuer à taux majoré. L'exposé des motifs du projet de loi déposé le 22 janvier 1946 donne la justification économique de cette majoration : « l'exécution d'heures supplémentaires permet une meilleure utilisation de l'outillage disponible et entraîne une diminution relative des frais généraux de l'entreprise ». Elle permet aussi de lier « la rémunération des salariés à l'accroissement de la production, dont dépend en définitive l'amélioration du niveau de vie des travailleurs ».

La majoration de salaire est de 25 % au-delà de la 40^e heure (reprenant sur ce point le taux des décrets d'application de la loi de 1936) et 50 % au-delà de la 48^e heure. Le recours aux heures supplémentaires reste soumis, comme par le passé, à l'autorisation de l'inspecteur du travail, mais celui-ci doit prendre en compte la situation du marché du travail dans sa décision. Or le taux de chômage est peu élevé (0,6 % de la population active en 1946, 1,9 en 1955 et 1,2 en 1962) (Marchand et Thélot, 1997 : 77).

A partir de 1950, l'encadrement de l'activité économique par l'Etat est moins fort. La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives libère la négociation collective et ouvre la voie à l'élaboration d'un droit conventionnel (Morin, 1998), sous le regard d'une Commission supérieure de la négociation collective, qui est paritaire. Elle donne à la négociation d'entreprise un rôle essentiel dans l'élaboration de ce droit (Barrau et Hordern, 2000). Le temps de travail est traité comme élément d'une élaboration plus large qui est celle du statut salarial, c'est-à-dire de l'ensemble des règles relatives au contrat de travail et à la représentation du personnel dans l'entreprise.

De 1950 à 1970, 22 501 accords sont négociés dans le cadre de la loi de 1950 (*Liaisons sociales*, 1971c). Le droit conventionnel se développe sur la période et les accords de branche ou d'entreprise permettent de rendre compte de la façon dont est traitée la question du temps de travail. Les ac-

cords analysés ont été ceux publiés dans la revue *Liaisons sociales*. Le choix de cette source est justifié par le rôle que jouent les revues commerciales de droit social dans la diffusion des techniques juridiques et sociales (Cam et Dhoquois, 1986). Dans les conventions collectives, la durée du travail prise en compte est la durée légale, mais la question du dépassement habituel de celle-ci est traitée. Le temps de travail est aussi abordé sous l'aspect de la rémunération à partir de la question des conditions de travail. Le travail de nuit, le travail du dimanche, des jours fériés ou le rappel pour les besoins du service justifient, en effet, le paiement de majorations de rémunération.

La durée du travail est encore encadrée à partir de la définition d'une liste de jours chômés payés. L'arrêté du 31 mai 1946 prévoit le paiement des jours chômés pour fêtes légales aux salariés mensualisés. Le nombre de jours fériés chômés payés définis par les conventions collectives concerne donc les salariés payés à l'heure. En moyenne, le nombre de jours payés pour les ouvriers non mensualisés est de 6 par an, mais il existe des différences entre les branches. En pratique, le nombre de jours fériés chômés et payés aux ouvriers « horaires », en plus du 1^{er} mai, varie de 2 à 10.

Si la durée légale hebdomadaire est bien de 40 heures, la durée effective est supérieure. Outre les raisons économiques dont traite la loi de 1946, les besoins de l'organisation du travail justifient des dépassements du seuil de 40 heures. Des dérogations permanentes à la durée hebdomadaire sont prévues par les décrets d'application de la loi du 21 juin 1936. Ces dérogations permanentes s'appliquent à des situations précises. Elles permettent un dépassement quotidien d'1/2 heure à 2 heures, sauf pour le personnel occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance ou de service incendie. Pour celui-ci, le dépassement peut atteindre 4 heures sans que la durée hebdomadaire dépasse 56 heures.

Le dépassement des 40 heures ne concerne cependant pas uniquement les activités particulières énumérées dans les décrets. Les conventions collectives nationales (CCN) ou régionales (CCR) prévoient parfois une durée normale du travail qui va au-delà de la durée légale. Dans la manutention ferroviaire, elle est fixée à 48 heures (art. 1 CCN, 16 juillet 1951). Pour les employés de maison, elle est de 10 heures par jour (CCN, 1952, 1954, 1960). La convention collective des assurances précise : « Dans le cas où la durée normale du travail dans l'entreprise excéderait la durée légale, l'employeur s'efforcera de maintenir à son personnel le bénéfice du repos du samedi » (CCR des employés et agents de maîtrise des assurances de la région parisienne (Seine et Oise) du 15 février 1954).

La durée du travail de l'encadrement fait l'objet de précisions spécifiques. Le dépassement de la durée légale peut être lié à l'application de la dérogation permanente donnée pour la préparation du travail par les décrets

d'application de la loi du 21 juin 1936, mais encore à l'application d'un régime de forfait motivé par la représentation qu'ont les négociateurs de la fonction d'encadrement.

Ainsi, dans l'industrie du pétrole, « la rémunération des ingénieurs et cadres comprend les dépassements individuels d'horaire résultant normalement de leur fonction » (CCN, art. 5 annexe « Cadres » du 10 juin 1955). Un dispositif comparable existe dans la chimie (CCN art. 6, Avenant « cadres ») ou encore dans la convention collective de l'imprimerie de laur et industries graphiques : « Les appointements mensuels des cadres et agents de maîtrise ne sont pas affectés par les journées chômées ». Les intéressés doivent en conséquence « considérer comme normal de prolonger leur présence en dehors de l'horaire habituel dans la limite d'une heure par jour, pour l'organisation de leur travail, sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire » (Art. 510 CCN imprimerie de laur et industries graphiques du 29 mai 1956).

La CCN des banques du 20 août 1952 (art. 54) prévoit que « les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un gradé en dehors de l'horaire normal de service ne sont pas rémunérées ».

Les dispositions des conventions collectives témoignent du caractère habituel et admis des heures supplémentaires. Or la prise en compte dans la durée normale de travail d'un certain nombre d'heures supplémentaires permet d'élever le niveau de salaire des personnes concernées. Les heures supplémentaires n'étant pas exceptionnelles, leur paiement fait partie du revenu habituel et la baisse de la durée effective du travail par rapport à la durée normale entraîne, pour les salariés, un manque à gagner qu'il convient de compenser. Les modalités de récupération des heures perdues collectivement montrent l'importance des heures supplémentaires pour les salariés.

Les conventions prévoient que la récupération des heures perdues ne s'impute pas sur les heures supplémentaires habituelles. « La récupération ne doit pas avoir pour effet de conduire à la suppression des heures supplémentaires habituellement effectuées. A cet effet, on procédera à un étalement des heures de récupération, lesquelles en conséquence seront effectuées en sus de l'horaire en vigueur dans l'entreprise et payées au tarif des heures normales » (Papier Carton région parisienne, Conv. Ouvriers art. 36 conventions de 1955). Le même dispositif existe dans la CCN Travail mécanique du bois, avenant « ouvriers » du 25 novembre 1955, art. 56. La récupération des heures est une question sensible dans les branches dont l'activité peut être suspendue du fait des intempéries. En 1956, le ministre du Travail recommande aux entreprises du bâtiment et des travaux publics d'étalement la récupération sur une période suffisamment longue pour « permettre l'utilisation d'heures supplémentaires au cours des semaines où il est

procédé à la récupération d'heures perdues » (Circulaire TR 9 du 26 juillet 1956) (*Liaisons sociales*, 1968a : 26).

Si la convention collective traite la question de la récupération des heures perdues, dans les entreprises sont mis en place des mécanismes permettant de compenser les effets sur la rémunération des variations de l'activité. Le niveau de la durée du travail est garanti par voie d'accord quand l'activité diminue. Ces textes montrent que les seuils d'horaires pris en compte dans les entreprises sont, de façon habituelle, supérieurs à la référence légale. Des accords d'entreprise visent parfois à garantir la durée annuelle. Ainsi, un accord Géo du 10 janvier 1958 prévoit un horaire annuel garanti et indique que tout sera mis en œuvre pour que la durée du travail reste à 2 200 heures en 1959 (*Liaisons sociales*, 1958).

Le mécanisme de stabilisation des niveaux de salaires se diffuse dans de nombreuses entreprises. Un accord Renault du 15 décembre 1958 crée un fonds de stabilisation des ressources. L'objet de ce fonds est précisé en 1959 : « Ce fonds a pour but d'indemniser (...) les pertes de salaires résultant de la réduction des heures supplémentaires lorsque l'horaire hebdomadaire devient inférieur à 45 heures, mais reste néanmoins supérieur ou égal à 41 heures » (*Liaisons sociales*, 1959a). L'avenant du 18 décembre 1959 compense la réduction des heures supplémentaires à partir de la 48^e (*Liaisons sociales*, 1959b). Le fonds de stabilisation fait l'objet d'un renouvellement annuel jusqu'en 1967 pour application jusqu'au 31 décembre 1968.

Un mécanisme différent est créé chez Simca-Automobiles, en 1965, puisqu'il met en place un système de report des heures supplémentaires. Ce dispositif vise à stabiliser l'horaire en période de diminution des ventes « autour de 45 heures payées » (*Liaisons sociales*, 1965a).

Les estimations de la durée hebdomadaire effective du travail montrent que les niveaux horaires donnés dans les accords précédents ne sont pas exceptionnels. Cependant, sur la même période, des accords d'entreprise tendent à réduire la durée du travail. Chez Merlin Gérin, où le temps de travail avait été réduit d'une heure en 1961, le contrat d'entreprise 1965-1966 prévoit une baisse du temps de travail d'une demi-heure au 1^{er} janvier 1965. Cette baisse place encore l'horaire de référence au-delà des 40 heures puisqu'une garantie de ressources est perçue lorsque l'horaire moyen est inférieur à 43 h 30 (*Liaisons sociales*, 1965b).

Le législateur intervient dans deux domaines : la durée hebdomadaire du travail et la durée des congés payés. La loi du 18 juin 1966 limite la période pendant laquelle la durée hebdomadaire pourra atteindre 60 heures en plafonnant à 54 heures la durée hebdomadaire moyenne sur une période de 12 semaines (notion de plafond pondéré) (*Liaisons sociales*, 1967a). Le dispositif se rapproche de la semaine en fixant un cycle. La durée effective du travail qui augmente au cours d'une première période allant de 1946 à 1963

diminue légèrement ensuite jusqu'en 1968. Cette baisse est en partie attribuée à la loi de 1966 qui crée un nouveau seuil dans la réglementation du recours aux heures supplémentaires (Durieux, 1970). La baisse de la durée annuelle du travail peut être estimée à 100 heures pour les ouvriers entre 1966 et 1969 (*Liaisons sociales*, 1971a). Elle est répartie entre une diminution hebdomadaire d'une heure, un jour férié supplémentaire et une semaine de congés payés.

Dans le processus d'augmentation du nombre de jours de congés payés, la Régie Renault tient une place particulièrement importante. En effet, l'accord Renault du 15 septembre 1955 instituant une troisième semaine de congés payés a inspiré la loi du 27 mars 1956. De même que l'accord Renault du 29 décembre 1962 instituant la quatrième semaine a inspiré celle du 16 mai 1969. Le mécanisme de diffusion de l'exemple Renault n'est pas le même en 1956 et en 1962. En 1956, le pouvoir politique avait souhaité étendre sans tarder cette mesure sociale. En 1963 le gouvernement est divisé. L'accroissement des congés payés est revendiqué par les organisations syndicales qui réclament aussi l'application des 40 heures. La médiatisation de l'accord Renault contribue à l'extension de la revendication (Bodiguel, 1969).

1968-1978 : vers les quarante heures réelles

A partir de 1968, la négociation collective est orientée vers les questions de l'emploi et la négociation interprofessionnelle. C'est moins à partir des dispositifs d'entreprise que d'un point de vue interprofessionnel qu'il faut se placer pour appréhender la logique des dispositifs de baisse du temps de travail. Le projet de protocole d'accord de Grenelle, à la suite du mouvement de mai 1968, comporte un programme de négociation comprenant la baisse de la durée du travail. Le cas de la sidérurgie doit cependant être souligné parce qu'elle est un lieu où Etat, entreprise et organisations syndicales ont mis en place des dispositifs intégrant la réduction du temps de travail comme élément de sauvegarde de l'emploi.

L'exemple de la sidérurgie permet de situer la formation de certains dispositifs d'organisation et de contrôle de la baisse du temps de travail dans le cadre de la politique industrielle. La convention sociale de la sidérurgie de 1966 peut, en effet, être considérée comme le modèle des dispositifs de gestion des mutations industrielles. L'expérience de la sidérurgie met en relation le temps de travail avec l'organisation de l'entreprise. Cette orientation est rendue nécessaire par le contexte économique. Ce secteur traverse la période en combinant les objectifs d'uniformisation des statuts et de réduction du temps de travail suivant une logique d'amélioration de la productivité.

Le plan professionnel de la sidérurgie arrêté par le gouvernement prévoit un montant d'investissements de 4,5 milliards de francs. Cette restruc-

turation comporte un volet social qui a plusieurs aspects : préretraite dans le cadre de conventions de coopération avec le Fonds national de l'emploi (FNE), mobilité géographique du personnel, formation professionnelle et réduction de la durée du travail. Celle-ci doit faire l'objet de négociations particulières : « Au cas où, en raison de la situation de l'emploi, le reclassement des travailleurs en excédent se heurterait à de graves difficultés, la réduction de la durée du travail en dessous de 48 heures dans la sidérurgie de l'Est sera discutée paritairement, dans la mesure où il apparaîtrait que cela serait susceptible de faciliter les reclassements, sous réserve que cette réduction ne soit pas de nature à compromettre la production » (*Liaisons sociales*, 1967b).

Au cours de la période 1966-1974, la réduction du temps de travail est mise en œuvre en contrepartie de changements dans l'organisation du travail. La baisse des effectifs, liée à l'amélioration de la productivité, est effectuée principalement par le recours à des préretraites prises dans le cadre d'une convention de coopération avec le Fonds national de l'emploi. La place que tient le temps de travail dans l'ensemble du dispositif social peut être appréciée à partir du cas d'Usinor (Godelier, 1995).

La convention applicable à Usinor est signée le 30 janvier 1967. Elle s'inscrit dans le cadre de la fusion avec Lorraine Escaut et de l'apport du train à fil de Moulaine, de Saulnes et Corcy. Le plan prévoit de diminuer l'effectif de 2 6 00 personnes entre 1966 et 1970 sur un total de 38 000 et une réduction de 3 000 autres emplois est programmée de la fin 1970 à la fin 1971. Fin 1968, la société emploie 35 300 personnes. La réduction du temps de travail est principalement obtenue, chez Usinor, par le passage à 4 équipes en 1969. Le temps de travail est descendu de 48 heures à 42 heures pour les services continus et à 47 heures pour les non continus.

En 1970 l'effectif atteint 37 992 personnes. Ce chiffre est dû à la reprise de la fin des années 1960, au développement de l'usine de Dunkerque mais aussi à la réduction du temps de travail. La baisse de la durée du travail qui avait accompagné la diminution des effectifs est, dans un second temps, un facteur d'embauche. Elle reste un axe de négociation. En 1971, les services non continus passent à 47 heures, à 45 en 1972 et 42 en 1974. L'horaire des services continus descend de 42 en 1973 à 40 en 1974. A partir de 1975 la crise se répercute chez Usinor. Fin 1976, les commandes chutent de 40 % à 60 % par rapport au niveau de 1974. La durée du travail est abaissée (jusqu'à 24 heures par semaine à Longwy) mais la logique est celle du chômage partiel. La baisse du temps de travail ne suffit pas à préserver l'emploi. Un plan acier est arrêté en 1977, les mesures sociales prévues sont, dans leur principe, celles de 1966. 5 000 personnes quitteront la société en 1977 dans le cadre de la Convention sociale de la sidérurgie.

L'expérience de la sidérurgie jusqu'à la crise met en relation réduction du temps de travail, amélioration de la productivité et préservation de l'emploi. Les instruments mobilisés dans ce cadre ont constitué une technologie sociale que reprendront d'autres secteurs. Pour l'ensemble des entreprises, le déclencheur de nouvelles négociations sur le temps de travail n'est cependant pas un impératif industriel, mais bien le mouvement de mai 68. La réduction du temps de travail est l'un des éléments de l'agenda paritaire issu des négociations de Grenelle.

Le projet de protocole d'accord de Grenelle, établi le 27 mai 1968 dans un contexte de grève généralisée, fixe un important programme paritaire. Il réaffirme l'objectif des quarante heures effectives et entame une réduction de la durée du travail. L'article 4 indique en effet : « Le CNPF et les confédérations syndicales ont décidé de conclure un accord-cadre dont le but est de mettre en œuvre une politique de réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures. Ils considèrent également comme souhaitable que la durée maximale légale soit progressivement abaissée. Cette réduction progressive sera déterminée dans chaque branche d'industrie par voie d'accord national contractuel définissant les modalités et les taux de réduction d'horaires et de compensation de ressources. En tout état de cause et comme mesure d'ordre général, une réduction de 2 heures des horaires hebdomadaires supérieurs à 48 heures et une réduction d'une heure des horaires hebdomadaires compris entre 45 et 48 heures interviendront avant le terme du V^e plan. Une première mesure dans ce sens prendra effet en 1968. Le principe de mesures appropriées à la situation particulière des cadres est également retenu » (*Liaisons sociales*, 1968b).

La réduction du temps de travail est inscrite en tant que telle sur l'agenda des négociations sociales. La question sera aussi traitée dans le cadre de la mensualisation par le paiement des jours fériés aux ouvriers jusque-là non mensualisés.

La réduction de la durée hebdomadaire est abordée dans les branches à la suite du constat de Grenelle. Ce n'est qu'à partir du milieu des années 1970 que l'on constatera une accélération de la baisse du temps de travail. Dans un premier temps, les objectifs visés dans les accords de branche ou d'entreprise sont éloignés des 40 heures hebdomadaires en se situant entre 43 et 44 heures.

Dans la métallurgie où 75 % des salariés travaillent plus de 45 heures par semaine, l'accord du 13 décembre 1968 prévoit pour l'année 1969 une réduction d'1 heure 30 de l'horaire hebdomadaire en 2 étapes. L'objectif ne pourra être atteint : pour l'ensemble de la métallurgie, la réduction effective sur la période de l'accord aura été de 40 minutes (*Liaisons sociales*, 1970b). Chez Berliet, l'accord du 8 janvier 1970 fixe un horaire hebdomadaire de

44 heures (*Liaisons sociales*, 1970a). Dans certaines entreprises, la négociation sur la réduction du temps de travail produit des effets plus rapides. Chez Messier, l'horaire hebdomadaire effectif est réduit d'1 h 30 en 1969 et l'accord du 17 octobre 1969 prévoit pour 1970 une diminution d'une heure pour le personnel travaillant plus de 45 heures (*Liaisons sociales*, 1970d). L'accord Thomson-CSF du 21 octobre 1970 fixe l'objectif des 40 heures et pose la question en termes de travail effectif. Il prend en compte dans son calcul un « taux raisonnable d'absentéisme ». L'objectif de durée annuelle du travail est de 1 880 heures (47 semaines de 40 heures). L'objectif intermédiaire est d'atteindre une durée hebdomadaire de 43 h 30 (*Liaisons sociales*, 1970c).

Un bilan effectué lors de la négociation de l'accord du 25 avril 1973 sur la réduction du temps de travail dans la métallurgie montre que l'effectif travaillant moins de 43 heures hebdomadaires n'est que de 26,1 % (*Liaisons sociales*, 1973a). La métallurgie n'est pas un cas isolé. Dans l'agroalimentaire, par exemple, l'accord Chocolat Poulain du 8 mars 1971 garantit ainsi un horaire hebdomadaire de 42 h 30 (*Liaisons sociales*, 1971b). Toutefois d'autres branches connaissent une situation plus favorable. Dans la chimie, l'effectif travaillant moins de 43 heures hebdomadaires est de 62,7 % en avril 1973, et un accord de branche sur la réduction de la durée du travail, signé le 24 septembre 1973, prévoit le passage à un horaire normal affiché de 40 heures (*Liaisons sociales*, 1973b).

Sur l'ensemble des entreprises, la baisse de la durée hebdomadaire vers les 40 heures est engagée. Celle-ci est estimée à 43,35 heures en 1973 (Villa, 1994 : 118). A la fin des années 1970, l'organisation du travail devient un aspect de la négociation sur la durée du travail. Dans l'entreprise, la loi du 27 décembre 1973 prévoit que les représentants du personnel au comité d'entreprise sont associés à la « recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail ». Pour l'ensemble des entreprises, la durée hebdomadaire du travail est estimée à 42 heures en 1975. En 1976, la législation sur les heures supplémentaires est modifiée. La loi de 1966 avait eu un effet d'écrêtement des horaires les plus élevés. C'est le même objectif que poursuit la loi du 16 juillet 1976. Ce texte institue le mécanisme du repos compensateur. Celui-ci est de 20 % du temps travaillé pour les heures effectuées au-delà de la 44^e. La loi prévoit l'abaissement de ce seuil à 43 heures en 1977 et 42 heures en 1987.

La durée du travail cesse de baisser à la fin des années 1970. Marchand et Thélot observent un ralentissement à l'approche du seuil des 40 heures à partir de 1977 (Marchand et Thélot, 1997 : 147). En 1978 s'ouvre une négociation interprofessionnelle sur l'aménagement du temps de travail. La négociation a lieu dans les branches. Dix-neuf accords nationaux de branches conclus en 1978 prévoient une réduction de la durée du travail. Une étude

du ministère du Travail de mai 1979, portant sur 89 accords d'entreprise mis en place depuis le 1^{er} janvier 1978, observe qu'il existe un lien entre l'organisation du travail et la réduction du temps de travail (*Liaisons sociales*, 1979). Une nouvelle voie pour la réduction du temps de travail est explorée. Cependant la durée effective du travail, qui est encore de 41 heures par semaine en 1979, n'atteindra 40,5 heures qu'en 1981.

Cette recherche permet de cerner les héritages de la période 1814-1978 sur notre conception de la baisse de la durée du travail. Les mesures prises et les conventions collectives signées ont engendré une articulation complexe entre les pratiques, les lois, les décrets, la négociation, les symboles et la mémoire. La durée du travail est durant cette période encadrée dans ces ensembles. Une question qui reste ouverte est de savoir si cette situation d'encastrement peut se maintenir ou si elle relève de temps révolus. Il en résulte un empilement de textes dont la cohérence n'est pas générale.

Tout au long des processus des diminutions du temps de travail, le débat ne s'est pas limité aux « partenaires sociaux ». En particulier, les médias, dont l'importance a été considérable par les positions dont ils se sont faits l'écho, par les expériences ou les accords qu'ils ont diffusés, nous apparaissent comme des acteurs autonomes. On ne peut pas les considérer comme de simples porte-voix des « partenaires sociaux ». Ils sont souvent en fait des lieux de réflexion sur les argumentaires, les solutions et les pratiques. Sur la place publique, les accords et les lois sont précédés par des discussions qui durent souvent des dizaines d'années, même s'il arrive, comme en 1919, que le Parlement se mette à la besogne en une quinzaine.

A chaque étape, les questions du temps de travail culminent dans des moments politiques forts. Elles ne sont donc dans cette période jamais exclusivement inscrites dans la politique sociale ni même la politique économique. Pour mieux comprendre son évolution il convient d'étudier la genèse et le rôle des institutions qui définissent durée effective, heures supplémentaires, pauses, congés, ainsi que certaines institutions qui, hors du monde du travail, revendiquent d'autres usages du temps : école, Eglises, famille, médecine, sécurité sociale, ou qui, dans le monde du travail, font de même (Conseils des prud'hommes, inspecteurs du travail, syndicats). Tout ceci souligne le rôle d'agence de compromis joué par les services du ministère du Travail depuis son apparition.

Deux types de changements ont été mis en valeur par notre enquête. D'abord les rapports entre le législatif et le contractuel sont différents en 1936-1938 et après 1950. En 1936-1938 la négociation est soutenue par l'Etat. Après 1950 elle s'autonomise. On assiste alors à la diffusion de modèles d'accords sur le temps de travail. Comme si la majorité des acteurs aspiraient à revaloriser la réglementation négociée encadrée. Ensuite les lieux

d'articulation entre le législatif ou le réglementaire et la négociation sur les pratiques ne sont pas les mêmes au long de cette histoire. Comme si chaque période inventait un lieu privilégié accordé à ses propres représentations de la durée du travail.

Par conséquent, nous devons voir la réduction du temps de travail en France jusqu'en 1978 comme résultant d'une série de processus distincts. Nous ne devons pas céder à la tentation rétrospective de croire qu'il y a eu un mouvement uniforme et continu en ce sens dans notre pays. Mais cette analyse ne rend que plus difficile d'expliquer pourquoi ce thème suscite en France des passions si intenses et une telle capacité récurrente à traduire en actes des idées qui circulent à l'échelle internationale.

Références bibliographiques

- Asselain J.-C. (1986), « La Loi des quarante heures de 1936 », in J. Bouvier (dir.), *La France en mouvement 1934-1938*, Champ Vallon, Seyssel.
- Barrau P. et Hordern F. (1999), *Histoire du droit du travail par les textes*, T. I et T. II, Institut Régional du Travail, Aix-en-Provence.
- Barrau P., Hordern F. (2000), *Histoire du droit du travail par les textes*, T. III, Institut Régional du Travail, Aix-en-Provence.
- Belin R. (1978), *Du Secrétariat de la CGT au Gouvernement de Vichy (Mémoires 1933-1942)*, Albatros, Paris.
- Bourdé G. (1977), *La défaite du Front Populaire*, Maspéro, Paris.
- Bourdieu J., Reynaud B. (2000), *Externalities and Institutions : the Decrease in Working Hours in Nineteenth Century France*, Laboratoire d'économie appliquée de l'INRA, Paris.
- Beck R. (1997), *Histoire du Dimanche, de 1750 à nos jours*, Editions de L'Atelier, Paris.
- Bodiguel J.-L. (1969), *La réduction du temps de travail, enjeu de la lutte sociale*, Editions Ouvrières, Paris.
- Cam P., Dhoquois R. (1986), « Les revues spécialisées », in P. Cam et A. Supiot (dir.), *Les dédales du droit social*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris.
- Chatriot A. (2002), *La démocratie sociale à la française. L'expérience du Conseil National Economique 1924-1940*, La Découverte, Paris.
- Conseil National Economique (1937), *Rapport sur les problèmes posés par l'application de la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux*, présenté le 22.2. 1937 à la commission permanente (AN, CE 96), et adopté sans opposition à l'assemblée générale le 15.3. 1937 (AN, CE 88).
- Decouflé A.-C., Stevenson N. (1984), « Contribution à une histoire des durées du travail dans l'industrie française du milieu du XIX^e siècle à la Seconde Guerre mondiale », *Travail et Emploi*, 20, p. 57-71.
- Durieux B. (1970), « La baisse de la durée du travail », *Economie et Statistique*, septembre 1970, p. 5-19.
- Fombonne J. (2001), *Personnel et DRH. L'affirmation de la fonction personnel dans les entreprises (France, 1830-1990)*, Vuibert, Paris.
- Frankenstein R. (1982), *Le prix du réarmement français 1935-1939*, Publications de la Sorbonne, Paris.
- Fischman M., Lendjel E. (1999), « X-Crise et le débat sur la réduction du temps de travail », in L.. Cordonnier, N. Vannecloo (dir.), *La réduction du temps de travail. L'espace des possibles*, L'Harmattan, Paris.

- Godelier E. (1995), *De la stratégie locale à la stratégie globale : la formation d'une identité de groupe chez Usinor (1948-1986)*, thèse de doctorat d'histoire mention sciences des organisations, EHESS.
- Haupt H.-G. (1987), « Les petits commerçants et la politique sociale : l'exemple de la loi sur le repos hebdomadaire », *Bulletin du Centre d'histoire de la France contemporaine*.
- De Lavergne A. (1933), *Rapport à l'assemblée générale de la Confédération générale de la production française*, 24 mars 1933.
- De Lavergne A. (1936), *Rapport à l'assemblée générale de la Confédération générale de la production française*, 20 mars 1936.
- Liaisons sociales* (1958), « Législation sociale », n°1989, 10 janvier 1958.
- Liaisons sociales* (1959a), « Législation sociale », n°2229, 29 juillet 1959.
- Liaisons sociales* (1959b), « Législation sociale », n°3169, 23 décembre 1959.
- Liaisons sociales* (1965a), « Législation sociale », n°2952, 16 février 1965.
- Liaisons sociales* (1965b), « Législation sociale », n°2961, 11 mars 1965.
- Liaisons sociales* (1967a), « Nouveau régime des heures supplémentaires », n°3177, 25 janvier 1967.
- Liaisons sociales* (1967b), « Législation sociale », n°3254, 3 août 1967.
- Liaisons sociales* (1968a), « Durée du travail », supplément mars 1968.
- Liaisons sociales* (1968b), « Conventions collectives et accords », n°3364, 5 juin 1968.
- Liaisons sociales* (1970a), « Législation sociale », n°3579, 12 janvier 1970.
- Liaisons sociales* (1970b), « Législation sociale », n°3631, 8 mai 1970.
- Liaisons sociales* (1970c), « Législation sociale », n°3701, 30 novembre 1970.
- Liaisons sociales* (1970d), « Législation sociale », n°3705, 7 décembre 1970.
- Liaisons sociales* (1971a), « La réduction de la durée maximale du travail », n°9/71, 4 février 1971.
- Liaisons sociales* (1971b), « Législation sociale », n°3752, 25 mars 1971.
- Liaisons sociales* (1971c), « Réforme de la loi du 11 février 1950 », n°3785, 20 juillet 1971.
- Liaisons sociales* (1973a), « Législation sociale », n°4027, 30 avril 1973.
- Liaisons sociales* (1973b), « Législation sociale », n°4072, 28 septembre 1973.
- Liaisons sociales* (1979), « Législation sociale », n°4808, 3 octobre 1979.
- Marchand O., Thélot C. (1997), *Le travail en France, 1800-2000*, Nathan, Paris.

- Margairaz M. (1991), *L'Etat, les finances et l'économie. Histoire d'une conversion 1932-1952*, Editions du CHEFF, Paris.
- Moch J. (1938), *Rapport sur le statut moderne du travail*, annexe n°3615, *Journal officiel, Documents parlementaires, Chambre des Députés*, p. 190-199.
- Morin M.-L. (1998), « Démocratie sociale ou démocratie politique ? La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives », in J.-P. Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Editions de L'Atelier, Paris.
- Pelloutier F., M. (1900), *La vie ouvrière en France*, Schleicher, Paris.
- Pernot J.-M. (2001), *Dedans, dehors, la dimension internationale dans le syndicalisme français*, thèse de doctorat, Université de Paris X-Nanterre.
- Du Réau E. (1977), « L'aménagement de la loi instituant la semaine de quarante heures », in R. Rémond, J. Bourdin (dir.), *Edouard Daladier, Chef de gouvernement, avril 1938-septembre 1939*, Presses de la FNSP, Paris.
- Rossiter A. (1987), « Popular Front Economic Policy and the Matignon Negotiations », *The Historical Journal*, 30, 3, p. 663-684.
- Sauvy A. (1984), *Histoire économique de la France entre les deux guerres*, 3 vol., Economica, Paris.
- Scelle G. (1927), *Précis élémentaire de législation industrielle*, Sirey, Paris.
- Spinasse C. (1937), Discours prononcé le 15.3. 1937 devant l'assemblée générale du Conseil National Economique, Archives Nationales, CE 88.
- Topalov C. (dir.) (1999), *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France, 1880-1914*, Editions de L'EHESS, Paris.
- Vatier R. (1997), « Une réforme non revendiquée », *Personnel-ANDCP*, N°380, juin 1997.
- Villa P. (1994), « Un siècle de données macro-économiques », *Insee Résultats*, n°303-304, avril 1994.
- Waline P. (1976), *Un patron au Bureau International du Travail (1922-1974)*, France-Empire, Paris.
- Ziegler A. (1973), « Un Parlement Social », *Revue Française des Affaires sociales*, avril-juin 1973, p. 123-140, et octobre-décembre 1973, p. 129-151.