

3 Quelles sont les expériences déjà tentées en France ?

Trois expériences ont marqué l'histoire de la réduction du temps de travail en France :

- les 40 heures en 1936 ;
- les 39 heures en 1982 ;
- la loi de Robien de 1996.

La loi de 1936 accorde deux semaines de congés payés aux salariés, abaisse la durée hebdomadaire du travail à 40 heures et pose le principe d'une *compensation salariale* de cette réduction qui soit totale (voir questions 16 et 20, pages 49 et 64). Le recours aux *heures supplémentaires* est également strictement limité. L'impact sur l'emploi de ces mesures a été limité. Dans un premier temps, les entreprises ont créé des emplois. Dans un second temps, le manque de main-d'œuvre qualifiée les a amenées à réduire leur production. Les conséquences en ont été un accroissement du chômage et de l'inflation.

L'ordonnance de 1982 constitue une deuxième tentative. La durée hebdomadaire légale passe de 40 à 39 heures. Le gouvernement institue la cinquième semaine de congés payés et la non-récupération des

jours fériés. La compensation salariale est intégrale pour les « smicards ». En contrepartie, l'aménagement du temps de travail est possible. La réduction a pris souvent la forme d'une sortie une heure plus tôt le vendredi soir ou bien d'une baisse de 12 minutes par jour du temps de travail, sans que les salariés en aient été satisfaits. Seulement 70 000 emplois ont été préservés ou créés alors qu'à l'époque le chômage touchait près de 2 millions de personnes.

La troisième expérience est plus récente. Elle date de 1996. C'est la loi dite « de Robien », du nom du député UDF, qui en a été l'instigateur. La nature du dispositif est incitative, l'accord se fait au niveau des entreprises avec les organisations syndicales. Il s'agit de permettre librement aux entreprises de réduire le temps de travail des salariés de 10 % au minimum, soit pour créer des emplois (aspect « offensif » de la loi), soit pour en sauvegarder dans l'optique d'un plan social (aspect « défensif »). En contrepartie, l'entreprise se voit exonérée d'une partie des cotisations sociales sur les salaires à hauteur de 40 % la première année et 30 % les six suivantes. Si la réduction est supérieure, les exonérations augmentent.

La loi de Robien a donné lieu à 1 440 accords touchant 154 000 salariés. Elle a permis de créer 20 000 emplois et d'en sauver 15 000 en 1997. La moitié des accords ont été signés dans les petites et moyennes entreprises (PME). Les accords offensifs ont généralement maintenu intégralement les salaires. 20 % des accords ont toutefois prévu un gel des salaires d'un ou deux ans. Pour les

accords défensifs, la compensation partielle du salaire concerne plus d'un cas sur deux. 58 % des accords ont conduit à la mise en place de l'annualisation du temps de travail, 33 % ont donné lieu à des congés supplémentaires. La semaine de quatre jours n'a été retenue que dans 15 % des accords.

Certains ont reproché à la loi de Robien son coût pour les finances publiques (80 000 F par emploi la première année et 50 000 F pour les six années suivantes). En outre, personne ne sait si les emplois créés seront maintenus au-delà des deux années de maintien obligatoire des emplois.

Au total, les résultats obtenus par ces expériences en matière de lutte contre le chômage sont pour le moins modestes expliquant peut-être le scepticisme et le peu d'enthousiasme des acteurs vis-à-vis du projet de loi Aubry.