

Le traité constitutionnel, le temps de travail et la conception du progrès

Jean-Marie Harribey

7 mars 2005

Bien qu'il affirme le contraire, le projet de traité constitutionnel européen fait disparaître dans les faits les droits sociaux puisqu'il les soumet à la « concurrence libre et non faussée ». Pour qu'il n'y ait pas de malentendus, des directives de la Commission européenne mettent en place l'arsenal réglementaire pour permettre aux employeurs d'allonger le temps de travail des salariés. Elles donnent corps à la « stratégie de Lisbonne » décidée les 23 et 24 mars 2000, fondée sur des critères de compétitivité, réaffirmée le 2 février 2005 pour « accroître la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises et la flexibilité des marchés du travail ». *A contrario*, la réduction du temps de travail reste un enjeu essentiel pour la lutte contre le chômage, le partage des richesses produites, la qualité de la vie et reconstruire le sens du progrès.

1. La directive des travaux forcés

Le débat sur le traité constitutionnel européen se déroule parallèlement à celui sur certaines directives adoptées ou projetées par la Commission européenne qui, s'il en était besoin, éclairent crûment le sens à peine caché du dit traité. Ainsi, la directive Bolkestein a inventé le principe du pays d'origine permettant à un prestataire de services de s'établir dans un pays avec une législation sociale faible, puis d'aller faire travailler ses salariés sous le régime de celle-ci.

Mais ce n'est pas tout. La Commission envisage de modifier la directive concernant le temps de travail

(http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_prop_fr.htm).

Celle en vigueur date de 1993 (93/104/CE), complétée en 2003 (2003/88/CE). Elle fixe la durée hebdomadaire maximale de travail à 48 heures, y compris les heures supplémentaires (art. 6). Elle « ne porte pas atteinte à la faculté des Etats membres » d'accorder des dispositions plus favorables à la sécurité et à la santé des travailleurs (art. 15). Et elle fixe la période de référence pour le calcul de la durée moyenne de travail hebdomadaire à un maximum de quatre mois (art. 16). Cependant, il est permis de déroger à ce maximum de 48 heures si l'employeur obtient l'accord du travailleur (art. 22). Cette possibilité de dérogation connue sous le nom de « opting out » ou « opt out » a servi de banc d'essai.

En effet, la Commission (2004/0209 COD) propose de réviser cette directive de fond en comble. D'abord, la durée hebdomadaire maximale serait portée à 65 heures, une fois obtenu l'accord écrit du travailleur, sauf convention collective différente, sans que l'on ne sache si la possibilité d'aller encore au-delà est interdite ou non (art. 22 modifié). Ensuite, la période de référence resterait fixée à quatre mois, mais chaque Etat pourrait la porter à douze (art. 16 modifié). Enfin, le projet de directive introduit deux notions nouvelles pour redéfinir complètement le temps de travail (art. 2 modifié). La première est celle du « temps de garde : période pendant laquelle le travailleur a l'obligation d'être disponible sur son lieu de travail afin d'intervenir, à la demande de son employeur, pour exercer son activité ou ses fonctions ». La seconde est celle de « période inactive du temps de garde : période pendant laquelle le travailleur est de garde, mais n'est pas appelé par son employeur à exercer son activité ou ses fonctions ». La période inactive du temps de garde ne sera alors pas considérée comme du temps de travail (art. 2 bis modifié).

De l'élargissement de l'opting out à la redéfinition du temps de travail

Dans la directive de 2003 (2003/88/CE) modifiant celle de 1993 (93/104/CE), une clause établie à la demande des Britanniques permettait à un employeur de faire travailler un salarié plus de 48 heures au cours d'une période de 7 jours si cinq conditions étaient remplies (art. 22-1) : 1) l'accord du travailleur ; 2) le travailleur ne subit aucun préjudice s'il refuse ; 3) l'inscription sur un registre ; 4) le registre est mis à disposition des autorités compétentes ; 5) l'employeur donne aux autorités compétentes les informations sur les accords donnés par les travailleurs.

Lorsque l'Europe est passée de 15 à 25 membres, le problème s'est posé de rendre compatibles les durées maximales de travail. Or, au même moment, la Cour européenne de justice a rendu le 9 septembre 2004 un arrêt concernant le cas du Docteur Jaeger opposé à la ville de Kiel en Allemagne qui refusait de prendre en compte son temps d'astreinte à l'hôpital comme du temps de travail (http://www.snphar.com/A_la_une/phar28/legislation-28.pdf). La Cour européenne avait donné raison au médecin. De ce fait, la Commission européenne a proposé le 22 septembre 2004 (2004/0209 COD) de séparer les divers types de présence sur le lieu de travail.

Cette proposition de la Commission résonne comme en écho à la loi Borloo récemment adoptée en France où le temps de trajet du siège de l'entreprise jusqu'au chantier n'est pas compté comme temps de travail. On y retrouve également le mythe raffarinesque de « la liberté de choix » par le salarié du nombre d'heures de travail qu'il effectuera pour le compte de son employeur auquel il est juridiquement subordonné.

Le texte du projet de directive est dépourvu de toute ambiguïté : le cap est mis sur le pôle libéral. Mais il est intéressant de lire l'exposé des motifs. Après un laïus qui ne mange pas de pain sur le « niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs », la Commission indique qu'il faut « donner aux entreprises et aux Etats membres une plus grande flexibilité dans la gestion du temps de travail ». Benoîtement, elle fait état que « sur le contenu d'une telle proposition, les avis sont partagés », mais donne raison aux représentants patronaux de l'UNICE (Union des industries de la Communauté européenne) face aux syndicats regroupés dans la CES (Confédération européenne des syndicats) tant sur la durée, sur la période de référence que sur la définition du temps de travail.

« Ah, qu'en termes galants ces choses-là sont dites... »

Pour présenter son projet de directive sur le temps de travail, la Commission européenne écrit dans son dossier de presse : « La Commission a adopté aujourd'hui une proposition visant à actualiser certains aspects essentiels de la directive sur le temps de travail. Il s'agit d'un ensemble équilibré de mesures interdépendantes, qui préserve l'objectif premier de la directive – la santé et la sécurité des travailleurs – tout en répondant aux besoins d'une économie européenne moderne. » (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/sep/working_time_prop_fr.htm).

Chacun comprend que la santé et la sécurité des travailleurs sont mieux préservées à 65 heures de travail hebdomadaire, sans compter les temps de « garde inactive », qu'à 48 et *a fortiori* qu'à 35...

Si de telles dispositions étaient arrêtées, comment ne pas voir qu'elles colleraient parfaitement au traité constitutionnel ? Celui-ci ne conçoit des droits sociaux qu' « en tenant compte de la nécessité de maintenir la compétitivité de l'Union » (art. III-209). La main d'œuvre doit « s'adapter » à l'économie (art. III-203). Le plein emploi est subordonné au respect de l'orthodoxie monétaire et budgétaire (art. III-179). Toute harmonisation sociale, sous-entendu par le haut, est exclue (art. III-210). Le droit du travail, notion absente du traité, laisse la place au « droit de travailler » et à la « liberté de chercher un emploi » (art. II-75). Et, pour couronner le tout, le droit de grève est reconnu aux salariés (on ne peut faire moins) et... aux employeurs (art. II-88). La liberté des capitaux et des marchandises est mise sur le même plan que celle des humains (art. I-4).

Non seulement le traité entérine les politiques libérales menées depuis 50 ans et, tout particulièrement, celles qui font de l'Europe une pièce maîtresse de la mondialisation capitaliste, non seulement il entend les pérenniser en leur donnant une légitimité que leur confèrerait une Constitution, mais il est accompagné de directives qui organisent la désagrégation progressive du droit du travail partout où celui-ci existe et son interdiction partout où il n'existe pas. Le patronat européen a déjà pris les devants pour rallonger le temps de travail pendant que les profits font des bonds extravagants. Et il est donc logique que, pour que cela dure, il faille organiser les travaux forcés (à perpétuité, puisque l'âge de la retraite est partout repoussé).

2. L'enjeu du temps de travail

Le ton avait été donné en 2002 et 2003. Le gouvernement français avait suspendu l'application de la loi des 35 heures aux entreprises de moins de 20 salariés : ainsi, 8 millions de travailleurs n'ont pas connu pas cette réduction du temps de travail. Puis, par le biais de la loi Fillon du 17 janvier 2003, il avait accordé une augmentation du contingent annuel d'heures supplémentaires autorisées, passant de 130 à 180 heures, sans oublier le jour férié supprimé. Et le peu qui restait de la loi des 35 heures vient d'être supprimé (janvier 2005) en portant le contingent d'heures supplémentaires à 220 heures, en donnant la possibilité aux salariés de convertir du temps en argent et en prolongeant jusqu'en 2008 la disposition pour les PME de ne payer les heures supplémentaires que 10% en plus au lieu de 25%.

Le bilan des 35 heures

Le passage aux 35 heures représentait une RTT de 10% et donc un potentiel de 1,8 millions d'emplois nouveaux par rapport à environ 18 millions de salariés. Si 8 millions d'entre eux dans les entreprises de moins de 20 salariés sont exclus de la mesure, cela supprime 800 000 emplois potentiels. Il ne reste plus qu'un million d'emplois potentiels. Comme la seconde loi Aubry a enlevé l'obligation contenue dans la première de créer au moins 6% d'emplois pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat, et qu'en 3 ans les entreprises ont à peu près gagné 6% de productivité du travail, les entreprises qui sont passées aux 35 heures ont ainsi évité 6% de 10 millions = 600 000 embauches. Total : les 35 heures n'ont permis que de créer environ 1 000 000 – 600 000 = 400 000 emplois. C'est loin d'être indigne, mais le compte espéré n'y est pas, d'autant que l'application de la loi fut l'occasion pour les entreprises de flexibiliser davantage l'organisation du travail et de récupérer ainsi sous forme de productivité accrue le temps concédé.

En Allemagne, le patronat avait déclaré fin 2003 que la durée normale de travail devait être de 43 à 45 heures, voire 48 heures par semaine (*Le Monde*, 18 décembre 2003). Il a mis sa menace à exécution : les entreprises Siemens et Daimler-Chrysler ont imposé au syndicat IG-Metall une augmentation du temps de travail, et Continental, Thomas Cook et la Deutsche Bahn se sont engagées dans la même voie. Siemens rallonge la durée du travail hebdomadaire à 40 heures payées 35 en promettant de ne pas délocaliser 2000 emplois en Hongrie. Daimler-Chrysler augmente la durée journalière de 40 minutes et Opel la durée hebdomadaire de 35 à 40 heures pour le même salaire.

La brèche ouverte en Allemagne a été élargie en Belgique, en France, aux Pays-Bas et en Suède. L'entreprise sidérurgique Marichal Ketin de Liège veut passer de 36 à 40 heures alors que ses salariés refusent unanimement. Une filiale belge de Siemens augmente le temps de travail de 37 à 38 heures. L'équipementier Bosch à Vénissieux a exigé que plus de 90% de ses salariés acceptent de supprimer 6 jours de congés sans compensation salariale, sous peine de délocalisation en République tchèque. SEB, le marchand de bonheur ménager, remet en cause l'accord sur les 35 heures qu'il avait signé. Doux, premier producteur de poulets en Europe, ne plume pas que la volaille : il supprime 23 jours de congés pour pouvoir maintenir

les 35 heures par semaine, décompte du salaire 2h30 de temps de pause obligatoires, tout en licenciant 300 personnes. Le groupe italien Vetrorredo, propriétaire de l'entreprise Sediver à Saint-Yorre, impose une baisse des salaires de 25 à 30%. Armor, le fabricant d'encre, pas très sympathique, veut généraliser les 3x8 et imposer le travail de nuit à toutes les femmes.

« Le XIX^e siècle est l'avenir de l'homme et de la femme. » En substance, c'est le discours du FMI qui préconise dans un rapport publié le 3 août 2004 d'augmenter la durée du travail en Europe (M. Orange, « Le FMI recommande à l'Europe de travailler davantage », *Le Monde*, 5 août 2004). Le tout emballé sous l'étiquette : « C'est ça *ou* le chômage ». On avait déjà entendu par le passé : « L'emploi *ou* les salaires ». On sait ce qu'il en fut : chômage *et* précarité, flexibilité *et* baisse des salaires, comme une sorte de double attelage tirant le carrosse de Sa Majesté le Profit, protégé par la maréchaussée : l'entreprise Snappon à Chartres, équipementier automobile, a déménagé, sous protection des CRS, ses lignes de production en République tchèque, « au nom des droits de propriété et de la liberté du commerce et de l'industrie ». Le jugement du Tribunal de grande instance de Chartres a ordonné « l'expulsion des salariés de l'usine pour la durée nécessaire à la réalisation des opérations de déménagement (au besoin) avec l'assistance de la force publique » (S. Lauer, « Déménagement sous surveillance policière de l'usine Snappon, à destination de la République tchèque », *Le Monde*, 28 août 2004). La déclaration du 10 février 2005 de la nouvelle commissaire européenne chargée de la politique régionale Danuta Hübner qui entend « faciliter les délocalisations en Europe » (*La Tribune*, 9 février 2005) entérine la pratique patronale.

La presse bien-pensante « présente les pistes du Premier ministre pour enrichir la croissance en emplois » (*Le Monde*, 31 juillet 2004, « Chômage en hausse malgré la reprise »). Et elle brocarde le partage du travail comme malthusien (F. De Bondt, « Exercice d'assouplissement », *Sud Ouest*, 5 juillet 2004). Mais c'est la mise à l'écart du « banquet » par le chômage qui est malthusien, pas la RTT. Et l'augmentation de la durée du travail – que ce soit à la semaine, à l'année ou sur l'ensemble de la vie active avec l'augmentation de la durée de cotisations pour la retraite – ne peut qu'accroître le chômage et appauvrir la croissance en emplois puisque la productivité par tête augmentera. L'exemple américain actuel le confirme s'il en était besoin : la croissance ne crée que peu d'emplois car la productivité par tête progresse presque aussi vite que la production (E. Leser, « L'économie américaine crée nettement moins d'emplois que prévu en juillet », *Le Monde*, 8 et 9 août 2004). Même chose en France où la timide reprise de la croissance se fait sans que le chômage ne recule, au contraire.

La lutte pour la répartition des gains de productivité est une lutte de tous les instants qui n'a pas besoin d'être subordonnée au niveau de la croissance ni à celui de la richesse accumulée, c'est-à-dire elle ne peut être conçue comme acceptable quand l'emploi va mal et oubliée dès que la conjoncture repart.

Enfin, on peut dire que la RTT s'intègre dans une vision rationnelle, et pour une fois raisonnable, de l'activité humaine que l'on pourrait résumer par la loi du moindre effort et du moindre gaspillage. Parce que le processus de travail reste le cœur de l'organisation des rapports sociaux capitalistes, et que la bataille qui s'y déroule reste fondamentale, la durée du travail constitue toujours un enjeu crucial : pour les capitalistes parce qu'elle signifie des gains de productivité et donc des marchés et des profits ; pour les salariés parce qu'ils peuvent soit être victimes de ces gains, soit en bénéficier, selon la manière dont ils sont obtenus et ensuite répartis.

Une certaine rhétorique sur la RTT

Lorsque le gouvernement Raffarin a décidé de supprimer un jour férié, il a tempéré en disant : « Les entreprises auront le choix entre supprimer un jour férié ou un jour de RTT ». Quel est le sens caché de l'expression « supprimer un jour de RTT » ? La loi des 35 heures et, de

manière générale, toute RTT, sont si mal acceptées par les libéraux qu'ils font comme si la norme n'avait pas changé, comme si la durée légale de travail était restée à 39 heures par semaine et que chaque fois que les salariés débauchent plus tôt ou ne viennent pas travailler le mercredi ou le vendredi après-midi, ils « prennent leur RTT », telle une prime occasionnelle. L'effet pervers de cette rhétorique est ainsi que même un grand nombre de salariés ont intégré ce langage, dénaturant ainsi la portée de l'abaissement de la durée légale du travail. Dire « supprimer un jour de RTT » est habile car la mesure semble n'être que la suppression d'une prime indue, le retour à une norme autant intouchable qu'implacable.

Cette rhétorique est nouvelle car lorsque la cinquième semaine de congés payés fut conquise, on n'entendit pas dire : « la semaine de RTT » ; car une nouvelle norme était en place et légitimée. Aujourd'hui, le passage de 39 heures à 35 heures est encore frappé d'illégitimité, la perversion du langage étant l'un des instruments de cette délégitimation. Ainsi, l'équipementier Bosch à Vénissieux a exigé que ses salariés acceptent de supprimer « 6 jours de RTT » sans compensation salariale, mais il n'a pas dit « 6 jours de congé ».

Comment arriver progressivement à débarrasser nos esprits de la croyance inculquée par des décennies de conditionnement consumériste – si bien intériorisée au point de constituer un « habitus » – selon laquelle nous ne pouvons être mieux qu'en ayant davantage ? Il y a au moins un préalable impérieux. Les inégalités sociales étant si grandes, leur réduction est indispensable afin que l'amélioration de la qualité de la vie apportée par la RTT ne soit pas l'apanage de ceux qui ont déjà des revenus suffisants. D'ailleurs, la réduction des inégalités aurait une influence sur la dynamique économique puisque la propension à consommer des classes pauvres est plus élevée que celle des riches. Elle suffirait sans doute largement à assurer une croissance provisoire permettant de penser une transition en vue d'un décrochage volontaire de la croissance matérielle et du développement qualitatif dont nous avons besoin pour sortir de la voie de la marchandisation à outrance. Faire reculer la marchandise parce qu'on jugerait le temps de vivre comme une exigence de premier plan n'est possible que, premièrement, si, dans le même temps, sont assurés des services publics et une protection sociale de haut niveau dont dépend avant tout le bien-être des populations les plus démunies, et, deuxièmement, si les individus ont la possibilité de se livrer librement à des activités autonomes sans que ne pèsent sur eux de contraintes mercantiles.

La richesse sociale ne se réduit pas à l'accumulation de marchandises, à des valeurs d'échange qui rapportent un profit monétaire. Un pan entier de la vie en société est constitué des rapports non marchands, au sein desquels sont produits des services dont le financement est socialisé (éducation, santé, retraites), et des rapports non monétaires qui procurent aussi production et lien social (dans le cadre du travail domestique, du bénévolat et de la réciprocité).

Après plusieurs décennies de dénigrement libéral qui trouvent maintenant leur traduction politique dans le traité constitutionnel et dans les directives Bolkestein et sur le temps de travail, nous devons réhabiliter ce non marchand et ce non monétaire, lieux où se produisent d'authentiques valeurs d'usage, éléments primordiaux de la richesse collective. Le combat pour donner une place à la gratuité est inséparable de celui qui vise à réduire le temps de travail au fur et à mesure que progresse la productivité, car au-delà des finalités de la production sont en jeu les finalités du travail.

La RTT est au centre d'un faisceau de déterminations qu'il faut penser dans leur complexité et leurs interactions : les rapports de forces entre les classes sociales et la nature des rapports sociaux, l'organisation du travail, les finalités du travail et de la production, le type de développement, la conception de la richesse sociale, la maîtrise du temps de vie, la transmission aux générations futures d'un capital productif, d'un patrimoine naturel, d'une culture et de valeurs. La RTT est un objectif de lutte et simultanément un moyen de s'extraire du piège tendu par le capitalisme : de Charybde en Scylla, chômage ou dévastation planétaire. En outre, elle peut aider à sortir par le haut d'un débat mal engagé sur une hypothétique « décroissance » : la crise écologique nous interdit aujourd'hui de continuer à adhérer à

l'idéologie de la croissance infinie, mais il n'est pas souhaitable non plus que les pauvres restent pauvres.