



# UN REGARD ÉCONOMIQUE ET ÉTHIQUE SUR LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

DANS UN CONTEXTE DE CRISE, LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU  
TEMPS DE TRAVAIL RÉPOND-ELLE AUX BESOINS  
D'ÉMANCIPATION DES TRAVAILLEURS ET DE CRÉATION  
D'EMPLOIS ?

CORALIE GLINEUR  
ANNÉE ACADÉMIQUE 2020-2021  
Sous la direction de Thierry Dock et Serge Mauca

## Table des matières

Remerciements .....	1
Approche économique.....	2
1. Introduction .....	2
2. Évolution du temps de travail.....	3
2.1 Historique et évolution .....	3
2.2 En Belgique .....	4
3. La réduction collective du temps de travail et l'enjeu de la flexibilité .....	5
3.1 Flexibilisation du travail.....	5
3.2 La contrepartie de la réduction du temps de travail.....	6
4. Deux exemples de réduction collective du temps de travail .....	7
4.1 Le cas des 35h en France .....	7
4.1.1 Contexte .....	7
4.1.2 Les mécanismes d'embauche compensatoire.....	9
4.1.3 Impacts .....	10
4.2 Les Pays-Bas.....	12
4.2.1 Contexte .....	12
4.2.2 Les politiques de redistribution à travers le travail à temps partiel.....	15
4.2.3 Impacts .....	16
5. Conclusion.....	17
Approche éthique .....	20
1. Introduction .....	20
2. L'évolution de la pensée concernant le travail.....	21
3. Karl Marx .....	22
3.1 Valeur d'échange/Valeur d'usage .....	22
3.2 Travail concret/Travail abstrait .....	23

3.3	Réduction du temps de travail et répartition du travail .....	23
4.	André Gorz.....	25
4.1	Dans la continuité de la pensée de Karl Marx .....	25
4.2	Un temps de travail dans la sphère hétéronome et un temps de travail dans la sphère autonome.....	26
4.3	La décroissance économique .....	27
4.4	La réduction du temps de travail .....	27
5.	Les principes de la doctrine sociale de l’Eglise .....	30
5.1	Contexte.....	30
5.2	La nécessité de préserver le travail.....	31
5.3	Le principe de bien commun .....	32
6.	Conclusion.....	35
7.	Note d’articulation.....	37
8.	Bibliographie.....	40
8.1	Bibliographie de l’approche économique.....	40
8.1.1	Ouvrages.....	40
8.1.2	Graphes et tableaux .....	41
8.1.3	Cours universitaires.....	41
8.1.4	Ordonnance et loi .....	41
8.2	Bibliographie de l’approche éthique.....	42
8.2.1	Ouvrages.....	42
8.2.2	Cours universitaires.....	43

# Remerciements

Je souhaite tout d'abord remercier mes promoteurs Thierry Dock et Serge Maucq. Grâce à leurs conseils et leur disponibilité, j'ai pu écrire et développer mes réflexions avec soutien et sérénité.

Je tiens à remercier spécialement ma Sista, Juliette Glineur et son fiancé, Simon Vanderstraeten, qui m'ont énormément soutenu et aidé dans la réflexion, la construction et la rédaction de mon mémoire. MERCI pour leur patience, leur disponibilité et surtout leurs judicieux conseils, qui ont guidé la réalisation de ce travail.

# Approche économique

## 1. Introduction

La thématique abordée dans mon mémoire est la réduction collective du temps de travail. À partir d'ouvrages et de récents articles académiques, je développerai une approche économique du sujet dans cette première partie.

Le premier chapitre est consacré à l'évolution du temps de travail en fonction du contexte économique dans dix pays ayant un PIB par habitant parmi les plus élevés et ensuite plus spécifiquement en Belgique. En effet, la réduction du temps de travail est une réalité depuis près de 60 ans dans les pays industrialisés. La Belgique ne fait pas exception, le temps de travail diminue progressivement depuis les premières révoltes ouvrières fin des années 1880. Les revendications en faveur de la réduction du temps de travail ont pour objectif, tout d'abord, l'épanouissement des travailleurs, et à partir des années 1930, une redistribution du travail.

Le second chapitre mettra en exergue l'enjeu de la flexibilisation du travail étroitement lié à la négociation de la réduction du temps de travail. Gérard Valenduc et Patricia Vendramin (2013) expliquent que « La flexibilité des horaires a été la monnaie d'échange de la réduction du temps de travail, indépendamment du fait qu'il y ait eu ou non des clauses de création d'emplois. » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.46) L'augmentation de la flexibilité présente des avantages mais elle est également utilisée pour compenser la réduction du temps de travail accordée. L'enjeu est donc de trouver un juste équilibre entre la réduction collective du temps de travail et l'augmentation de la flexibilité.

Ensuite, la réduction collective du temps de travail est une mesure qui a été utilisée à plusieurs reprises. Je parlerai dans cette approche, du cas des 35 heures en France et de la réduction collective de travail négociée aux Pays-Bas. Les deux pays ont entrepris une diminution du temps de travail mais avec un processus radicalement différent. Je présenterai le contexte dans lequel la réduction du temps de travail s'est inscrite, le processus et les impacts de celle-ci.

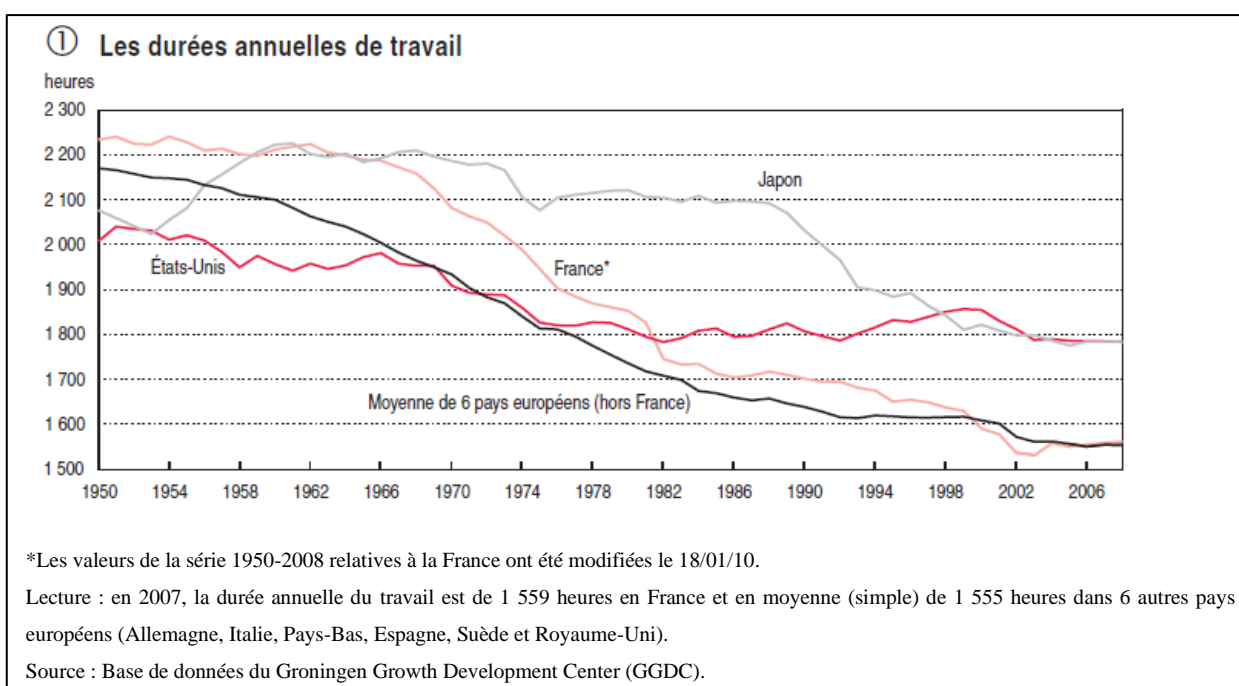
Pour conclure, je mettrai en exergue des éléments de réponse à la question du rôle que pourrait jouer une réduction collective du temps de travail dans un contexte de crise. Permettrait-elle de minimiser l'impact de la crise sur l'emploi ?

## 2. Évolution du temps de travail

### 2.1 Historique et évolution

D'abord sous l'effet de la salarisation et ensuite sous l'effet du développement des emplois à temps partiel, la durée annuelle de travail a baissé d'environ 25%, en près de 60 ans, dans dix pays ayant un PIB par habitant parmi les plus élevés (graphique 1). Comme analysé par Gérard Bouvier et Fatoumata Diallo, il existe donc une longue tendance historique à la réduction du temps de travail. (G. BOUVIER, F. DIALLO, 2010)

GRAPHIQUE 1



Après la seconde guerre mondiale, le redémarrage des économies nécessite une forte demande de travail avec de gros volumes horaires. Les durées annuelles moyennes de travail<sup>1</sup> se situent à plus de 2000 heures par an en 1950.

Jusqu'au milieu des années 1960, la salarisation de l'emploi, avec l'octroi d'horaires de travail fixes et de jours de congés annuels supplémentaires, est le principal facteur de la diminution de la durée annuelle moyenne de travail. Fin des années 60' jusqu'au milieu des années 70', les gains importants de productivité du travail ont permis de ne plus recourir (ou dans une moindre mesure) aux heures supplémentaires et de mettre en place l'augmentation des jours de congés. La durée annuelle effective du temps de travail s'aligne sur la durée annuelle légale du temps travail.

<sup>1</sup> **Durée annuelle moyenne de travail** : rapport entre le volume total d'heures travaillées et le nombre de personnes ayant un emploi. Elle tient donc principalement compte du nombre de jours travaillés dans l'année, de la durée hebdomadaire d'un temps complet, de la proportion de salariés à temps partiel, de la durée moyenne d'un temps partiel. Ces éléments sont pris en compte avec leur variabilité par statut d'emploi (salarié et non-salarié) et par branche d'activité.

La crise et la diminution de la croissance à partir des années 1970 ont induit un tarissement de la demande de travail. Par exemple en France, deux mesures ont été prises pour freiner la hausse du chômage : favoriser le temps partiel et réduire de manière collective le temps de travail. Ces mesures seront développées dans le point 4.a. « Le cas des 35h en France ».

Globalement depuis la fin des années 1970, la baisse de la durée annuelle du temps de travail s'explique également par la hausse importante des emplois à temps partiel. C'est un trait commun aux pays développés. Il touche d'avantage les femmes et concerne plus les emplois de services que ceux de l'industrie. (G. BOUVIER, F. DIALLO, 2010).

## 2.2 En Belgique

La Belgique n'échappe pas à la tendance générale en Europe. Le temps de travail diminue depuis la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle.

Après les révoltes ouvrières, qui ont principalement eu lieu dans les bassins industriels wallons à la fin des années 1880, la loi limite le travail des enfants et le travail à 12 heures par jour. Il faudra attendre 1905 pour que le repos du dimanche soit totalement acquis en Belgique. (B. CONTER, 2021)

En 1919, la journée de 8 heures et la semaine de 48 heures sont inscrites dans la première convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ces limites seront petit à petit mises en place dans de nombreux secteurs d'activité et seront enfin ratifiées par la loi en 1921. La réduction du temps de travail n'est pas seulement considérée, par le mouvement ouvrier, comme une protection de la main-d'œuvre contre l'épuisement mais elle introduit une réflexion sur l'équilibre entre le temps travail et le temps de repos et des loisirs.

Dans les années 1930, les syndicats Chrétien et Socialiste obtiennent pour les métiers pénibles, dans un contexte de crise économique et de grèves, la semaine de 5 jours et de 40 heures ainsi qu'une semaine de congés payés. L'argumentation en faveur de la réduction du temps de travail, avancée par les syndicats, n'était plus seulement l'épanouissement des travailleurs mais le moyen de redistribuer le travail.

Dans l'esprit du Projet d'accord de solidarité sociale et de la Déclaration commune sur la productivité en Belgique d'après-guerre, la réduction du temps de travail se discute et se décide via la concertation sociale. Le mouvement syndical prend de l'ampleur. Dans la foulée, une deuxième semaine de congés payés est octroyée. En 1960 et après de nombreuses grèves motivées par la volonté d'un partage des fruits de la croissance, les syndicats obtiennent la semaine de 5 jours généralisée. Une troisième semaine de congés payés est accordée en 1966 et une quatrième en 1978.

La réduction du temps de travail par convention ou par la loi est continue et un des sujets principaux de la concertation sociale (avec le salaire). Elle est la conséquence, entre autres, d'une productivité du travail croissante. Un accord professionnel réduit la durée légale hebdomadaire du travail, qui passe de 45 heures par semaine en 1964 à 40h par semaine pour tous les salariés en 1975.

Dès le milieu des années 1970, la logique des politiques économiques change. D'une volonté de diminuer la pénibilité du travailleur au moyen d'un partage des fruits de la croissance, la préoccupation des gouvernements européens devient la compétitivité des entreprises. Pendant plus d'un quart de siècle, la durée hebdomadaire de travail stagne légalement à 40 heures. Pour finir, la semaine de 38 heures est instaurée par la loi en 2003.

Outre l'évolution des normes du temps de travail légales, concrètement la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés à temps plein<sup>2</sup> n'a pratiquement pas diminué depuis le milieu des années 1980. En effet, dans la pratique, il existe des conventions collectives de travail dans certains secteurs et des dérogations à la durée du travail légale. Elle est donc toujours restée légèrement inférieure à 40 heures. En ce qui concerne la durée hebdomadaire moyenne du travail, incluant les salariés à temps partiel, celle-ci a diminué. De 1985 à 2011, elle est passée de près de 40 heures à moins de 36 heures par semaine. La raison de cette diminution réside dans l'expansion des emplois à temps partiel, majoritairement féminins. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013)

La tendance historique à la diminution du temps de travail a donc subi un changement essentiel de nature. La réduction du temps de travail n'est plus imputable à l'augmentation de la productivité et à ses conséquences, car le « temps plein standard » n'est plus réduit, mais au développement des emplois à temps partiel et précaires. En général, la réduction du temps de travail n'est plus collective mais essentiellement individuelle.

### 3. La réduction collective du temps de travail et l'enjeu de la flexibilité

#### 3.1 Flexibilisation du travail

Depuis les années 1970 et les chocs pétroliers successifs, l'Etat intervient dans la négociation collective et particulièrement dans la politique salariale. Il y a une remise en question des acquis

---

<sup>2</sup> On entend par durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur (c'est-à-dire lorsqu'il est aux ordres de celui-ci). La durée du travail en Belgique ne peut excéder 8 heures par jour et la durée normale effective de travail par semaine ne peut pas, en principe, excéder 40 heures. (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Durée du travail et temps de repos, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-1> )

des Trente glorieuses (1945-1975, époque de croissance économique : productivité, consommation et revenus croissants) en faveur de la flexibilisation du travail. La flexibilité est un enjeu majeur de transformation de la société. Cette période est caractérisée par la nécessité de rendre le travail plus flexible afin qu'il puisse être adapté aux nombreuses fluctuations des marchés.

En Belgique, la flexibilité du travail est croissante et se manifeste de plusieurs manières. La production est décentralisée et déstandardisée. Le travail est plus flexible par le biais, en grande partie, de l'augmentation de la flexibilité du temps de travail. Les contrats plus précaires et atypiques se répandent. C'est le cas par exemple, des contrats à durée déterminée, du travail intérimaire, des temps partiels et temporaires. (A. LAMINE, A. FRANKART, 2019-2020).

### 3.2 La contrepartie de la réduction du temps de travail

Les négociations concernant la réduction collective du temps de travail sont associées à l'augmentation de la flexibilité, en particulier dans la comptabilisation du temps de travail. De manière indépendante des clauses de création ou de maintien d'emplois, la mise en place de la flexibilité est souvent la condition en contrepartie d'une réduction du temps de travail. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013)

Depuis la fin des années 1990, il y a une forte pression de la part des représentants des employeurs lors des négociations à propos du temps de travail. Ceux-ci placent la question de la flexibilité comme une priorité dans la concertation sociale.

L'augmentation de la flexibilité horaire peut se manifester de plusieurs mécanismes. La première est l'allongement de la période de référence pour le calcul du temps de travail moyen. L'Allemagne, l'Autriche et les pays nordiques effectuent ce calcul sur des périodes plus longues au moyen de compte épargne temps<sup>3</sup>. Par exemple, au Danemark, la période de référence est passée de 6 semaines à 1 an en une dizaine d'années. Dans le cas de la loi Aubry II en France, le choix pouvait être fait entre les normes, soit de 35 heures par semaine, soit de 1600 heures par an. L'allongement de la période de référence permet la négociation entre la demande de flexibilité des employeurs et celle de leurs travailleurs.

La deuxième manière d'augmenter la flexibilité est la suppression des temps périphériques au temps de travail. En effet, la comptabilisation des différents temps au travail se retrouve plus limitée. On remet par exemple en question la prise en compte des temps de pause, de préparation, de déplacement, etc. dans le temps de travail. En échange de ce resserrement du

---

<sup>3</sup> Le compte épargne-temps permet aux travailleurs d'accumuler des « crédits » ou des « débits » d'heures de travail, jusqu'à un plafond préétabli. Les périodes de calcul de ces crédits ou débits sont beaucoup plus longues que pour les horaires flexibles, pouvant aller de plusieurs mois à un an, voire plus. (Organisation internationale du Travail, 2019)

temps de travail, l'employeur pratique des « petits arrangements avec le temps » qui ponctuellement permettent, lorsque le travailleur fait face à un imprévu, de faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle.

Troisièmement, il a été négocié en France un régime de « forfait jours » pour les cadres lors du passage aux 35 heures de travail par semaine. Le principe est d'octroyer un forfait de jours de récupération de temps de travail (RTT) afin de contourner la législation concernant la comptabilisation du temps de travail et de surtravail.

Pour finir, la quatrième manière d'augmenter la flexibilité afin de compenser la réduction collective de travail est l'intensification croissante du travail. Selon les résultats d'une enquête EWCS, l'index d'intensité du travail<sup>4</sup> augmente en Belgique et passe de 33,2 à 40,2 de 1995 à 2010.

En conclusion, il est nécessaire de trouver la juste mesure, le bon équilibre entre réduction du temps de travail et augmentation de la flexibilité. Les mécanismes utilisés pour augmenter la flexibilité du temps de travail ont deux principaux objectifs. Tout d'abord, d'un point de vue de l'employeur, c'est un avantage organisationnel. En effet, il permet aux entreprises de s'adapter rapidement aux fluctuations des marchés et aux temps de crise. Ensuite, du point de vue du travailleur, il peut disposer d'une marge au niveau de l'utilisation de son temps et donc de choix pour répondre à ses besoins et aspiration en dehors du travail. Le gain pour l'employeur et le travailleur est l'augmentation de la motivation. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013)

## 4. Deux exemples de réduction collective du temps de travail

### 4.1 Le cas des 35h en France

#### 4.1.1 Contexte

Au début des années 1970, les chocs pétroliers ont pour conséquences une crise économique et une diminution de la croissance. La demande de travail chute. Deux mesures sont prises en France pour empêcher une hausse importante du chômage. La première était de favoriser le temps partiel. Et la seconde mesure, la réduction collective du temps de travail, s'est déroulée en plusieurs étapes. (G. BOUVIER, F. DIALLO, 2010)

En 1982 durant le premier mandat du président François Mitterrand, la durée du travail passe à 39 heures par semaine. La loi instaure également une cinquième semaine de congés. (G.

---

<sup>4</sup> Cet index d'intensité du travail est calculé par F. Green et T. Mostafa à partir des composantes suivantes : travailler à des rythmes élevés, travailler dans des délais serrés, ne pas avoir assez de temps pour faire son travail, devoir cacher ses sentiments, devoir affronter des clients fâchés.

BOUVIER, F. DIALLO, *op.cit.*) Et dans la foulée, l'âge de la retraite à temps plein est descendu à 60 ans. Ces mesures ont engendré de la création d'emplois mais, par ailleurs, n'ont que très peu diminué le chômage. En effet, le taux d'activité, la proportion de la population sur le marché du travail, a simultanément augmenté. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013)

Une ordonnance parue le 16 janvier 1982 inscrit ces premières mesures dans une volonté du Gouvernement d'atteindre une durée hebdomadaire moyenne du travail de 35 heures. L'ordonnance était un acte important dans la transformation des conditions de vie des salariés, de l'organisation de la société et des modes de fonctionnement des entreprises. La réduction de la durée hebdomadaire de travail devait permettre de lutter contre le chômage, d'améliorer les conditions d'exercice des emplois et de favoriser l'émergence d'une société où chacun maîtrisera mieux l'utilisation de son temps. L'ordonnance prévoyait également la possibilité d'octroyer de nombreuses dérogations visant à assouplir la nouvelle organisation du travail. Cette première étape du processus est destinée à un partage du travail favorable à tous. (Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés).

Sous le premier mandat du président Jacques Chirac (RPR), l'instauration des 35 heures a été prévue par voie législative. Tout a commencé avec la loi Robien du 11 juin 1996, votée sous le gouvernement majoritaire d'Alain Juppé. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013). Elle instaure des aides pour les entreprises qui mettent en place une réduction collective du temps de travail. L'objectif est de favoriser l'emploi.

Le 13 juin 1998, la loi Robien est abrogée par la loi Aubry qui entre en vigueur. L'aide est dès lors octroyée via une convention entre l'entreprise (qui doit obtenir préalablement un accord avec les partenariats sociaux) et l'Etat. « Le dispositif comprend deux volets : le volet offensif, destiné à créer des emplois et le volet défensif, qui vise à éviter des licenciements économiques. » (L. DOISNEAU, 2000, p.61)

Ensuite, la réduction du temps de travail s'effectuera via la baisse de la durée légale avec la loi du 19 janvier 2000.

« La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures. Cette durée est applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés. Pour les autres entreprises, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002. La loi contient également des dispositions relatives aux cadres et au contrat de travail à temps partiel. » (Organisation internationale du Travail, Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, Résumé)

Pour finir, plusieurs lois et contre-réformes sont prises depuis 20 ans en France. La première, la loi Fillon du 17 janvier 2003 assouplit les lois de 1998 et 2000.

« Les dispositions de celles-ci sont rendues moins contraignantes, les dérogations sont multipliées, les heures supplémentaires sont à nouveau favorisées, mais les 35 heures restent la norme légale de base et peu d'entreprises osent remettre en question les « jours de RTT », devenus populaires. » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.38)

En 2004, le Gouvernement Raffarin supprime un jour de congé payé ou férié payé appelé la « journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées ». La référence annuelle du temps plein est désormais de 1607 heures (au lieu de 1600). De 2007 à 2019, les Gouvernements successifs mettent en place des moyens pour favoriser la prestation d'heures supplémentaires. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013)

#### 4.1.2 Les mécanismes d'embauche compensatoire

Les lois Robien et Aubry ont permis aux entreprises de réduire le temps de travail des salariés afin de recruter de nouveaux salariés ou afin d'éviter les licenciements. En contrepartie de ces embauches, les entreprises bénéficiaient d'une diminution des cotisations patronales.

« L'entreprise qui réduit d'au moins 10% la durée de travail de tout ou partie de ses salariés bénéficie d'un allègement des cotisations sociales patronales correspondantes de 40% la première année et de 30% les six années suivantes. Si cette réduction atteint ou dépasse 15%, l'allègement est de 50% la première année et de 40% les six années suivantes. » (L. DOISNEAU, 2000, p.61).

De plus, le volet offensif de la mesure, c'est-à-dire la création d'emplois via la diminution collective du temps de travail, accorde un allègement des cotisations calculé en fonction de l'augmentation des effectifs de l'entreprise. En ce qui concerne le volet défensif, l'allègement des cotisations est accordé :

« aux entreprises ou établissements qui réduisent le temps de travail pour éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciements économiques, et qui s'engagent à maintenir les effectifs couverts pour une durée déterminée à fixer par la convention. » (L. DOISNEAU, *op.cit.*).

Cette réduction collective du temps de travail a donné lieu à un processus de recrutement compensatoire qui comportait trois volets : une redistribution du nombre total d'heures travaillées, une réorganisation des entreprises et institutions, une compensation salariale. Le premier volet est logique d'un point de vue macro-économique, « pour assurer le même niveau de production ou de service avec un plus petit nombre d'heures travaillées, il faut embaucher. » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.40) Cependant, cette logique ne s'applique pas au niveau micro-économique. Pour créer un nouveau poste de travail, il faut comptabiliser 4 heures multipliées par 9 postes travail similaires dans les tâches à effectuer ( $39-35 = 4$  heures  $\times 9 = 36$  heures disponibles) pour embaucher un temps plein supplémentaire au sein de

l'entreprise. Il semble donc difficile de créer ce nouveau poste. « C'est pourquoi la redistribution des heures de travail nécessite le plus souvent une réorganisation du travail. » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, *op.cit.*) Deuxièmement, la réorganisation des entreprises et des institutions est dans la pratique moins évidente qu'en théorie. La réorganisation pourrait être effectuée de plusieurs manières telles que, des adaptations horaires, une flexibilité adaptée aux clients / marchés, une plus grande polyvalence, etc. Mais pour faire ces changements, il faut bien souvent faire appel à des consultants, former et éventuellement requalifier le personnel. Pour finir et afin de maintenir le niveau du pouvoir d'achat des travailleurs, Les entreprises mettent en place une compensation salariale, ce qui augmente le coût horaire du travail. Les entreprises attendent des pouvoirs publics la réduction des cotisations et le blocage des salaires sur le long terme.

### 4.1.3 Impacts

Plusieurs enseignements sont tirés de la réduction collective du temps de travail à 35 heures par semaine en France. Le bilan est mitigé selon les sources mais globalement positif.

À partir de 1998 et jusqu'en 2002, les experts s'accordent sur la création de 300 000 à 350 000 emplois<sup>5</sup>. La réduction collective du temps de travail est, de toute évidence, une politique en faveur de l'emploi.

D'un point de vue économique, la loi a été pensée afin de conserver la compétitivité des entreprises. En contrepartie de la réduction collective du temps de travail, de nombreuses dérogations et mesures sont mises en place afin d'augmenter la flexibilité du travail. En comparaison aux autres pays européens, la croissance a continué à progresser malgré le passage aux 35 heures. La part de profit destinée aux actionnaires a d'ailleurs augmenté. En effet, les mesures prises pour augmenter la flexibilité et compenser la réduction du temps de travail ; la réduction des cotisations patronales, le gel des salaires, la suppression des temps de travail annexes (temps de pause, préparation, déplacement, ...) et l'annualisation du calcul du temps de travail, ont permis de conserver la croissance économique. (E. LEBEAU, S. ROBEET, 2010, p.17)

Concernant la flexibilité organisationnelle (comportant la mise en place d'un système de cumul des récupérations de RTT et d'annualisation du temps de travail), elle est appréciée par les cadres et les employés qualifiés. Elle leur donne la possibilité de gérer leur temps de travail de

---

<sup>5</sup> « Il est difficile d'estimer un pourcentage d'emplois créés, car il faudrait calculer le rapport entre le nombre d'emplois créés jusqu'en 2002 et le nombre d'emplois initialement concernés par la mesure en 1998. C'est ici que réside la difficulté, car les 35 heures n'ont finalement pas été appliquées (sauf sur une base volontaire) dans les entreprises de moins de 20 personnes. De plus, dans le secteur public, si le temps de travail a été effectivement réduit, le processus d'embauche compensatoire n'a pas fait l'objet d'un engagement financier suffisant de la part de l'État. » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.40)

manière autonome. L'augmentation de la flexibilité du temps de travail est également favorable aux parents (et majoritairement aux femmes) afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle, vie de famille et imprévus liés aux enfants.

« En revanche, la RTT a accru les tensions liées à la flexibilité dans certains secteurs. Les hôpitaux ont mal digéré les 35 heures, auxquelles sont attribués de nombreux dysfonctionnements organisationnels, ainsi qu'une lourde intensification du travail du personnel paramédical. Dans l'administration publique, le temps de travail a été réduit sans réorganisation en profondeur, ce qui a généré de nombreuses insatisfactions. Quant aux ouvriers de l'industrie manufacturière et aux travailleurs occupant des emplois atypiques, ils ont davantage perçu un poids croissant de la flexibilité et de l'intensification du travail qu'un gain de temps libre. Ces inégalités expliquent en partie la raison pour laquelle, aujourd'hui, les 35 heures sont plus populaires parmi les cadres, les travailleurs intellectuels et les employés des grandes entreprises de services que parmi les ouvriers des petites et moyennes entreprises et les travailleurs précaires. » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.48-49).

D'après de nombreuses recherches et études concernant la réduction du temps de travail en France, Philippe Askenazy (2013) en publie une grande partie dans une revue qui sont résumés ci-après. (P. ASKENAZY, 2021)

Tout d'abord, selon les résultats des recherches, Philippe Askenazy (2013) met en évidence que l'application de la réduction collective du temps de travail n'est pas du tout homogène. Dans le secteur public, celle-ci ne concerne pas les agents de droit public mais les institutions ont tout de même mis en place les 35 heures. Ce qui engendre, parfois au sein de mêmes institutions, une inégalité dans l'octroi ou non du régime des 35 heures. Elles sont appliquées à certains membres du personnel mais pas à d'autres, par exemple au sein des écoles, les enseignants sont exclus de la RTT mais les agents administratifs de leurs établissements en bénéficient. Le secteur public fait aussi exception dans le processus d'embauche compensatoire puisque celui-ci ne s'est pas engagé dans ce processus. Dans le cas de la police ou du secteur hospitalier, la conséquence a été un recours massif aux heures supplémentaires, un grand nombre de jours de congés dans des comptes-épargnes temps et une désorganisation des équipes.

Dans le secteur privé, le pouvoir des syndicats est fort. L'application de la réduction du temps de travail est négociée et encadrée par l'organisation des horaires de travail. Les employeurs sont à la recherche d'un accord accepté par la majorité. « Des directions ont fait reposer sur une minorité de salariés en CDI, et surtout sur les salariés en contrat précaire, l'essentiel de la flexibilité horaire imposée. » (P. ASKENAZY, 2021, p.51) Par ailleurs, les entreprises ont eu la possibilité, durant cette période, de mettre en place de nouvelles organisations du travail, tel que le travail en équipe autonome. De manière générale, la réduction collective de temps de

travail a également engendré un gain de productivité et une intensification du travail dans le secteur privé.

Comme susmentionnée, les 35 heures n'ont, a priori, pas impacté la compétitivité de l'économie française. Cette neutralité dépend de la promesse de création d'emplois, et c'est là le sujet controversé. Le consensus qui est de 300 000 à 350 000 emplois créés est remis en question par deux auteurs, Chemin et Wasmer (2009). Ils distinguent les effets de la réduction du temps de travail, des effets de la réduction des cotisations patronales. Ils concluent que les effets de la réduction du temps de travail (sans tenir compte des aides du Gouvernement) sur la création d'emplois est nulle. Les conclusions trop fragiles de Chemin et Wasmer (2009) ne font pas du tout l'unanimité. Une analyse économique pertinente doit prendre en compte tous les composants de la mesure, la réduction du temps de travail et l'exonération des cotisations patronales pour comptabiliser les emplois créés. (P. ASKENAZY, 2021)

Selon Christine Erhel (2009), « pour être efficace en termes d'emploi de manière durable, la RTT doit remplir un certain nombre de conditions : il faut que la hausse des coûts soit limitée, ce qui implique des gains de productivité significatifs, une aide publique (réduction de cotisations sociales) et une modération salariale en contrepartie de la baisse de la durée du travail. Enfin, l'aide apportée par l'État doit respecter les conditions d'équilibre, c'est-à-dire assurer l'équilibre des comptes publics une fois que la RTT a produit tous ses effets. À cette condition, les effets sur l'emploi peuvent être maximaux. La RTT est alors globalement neutre sur le volume de production, les prix, les comptes des entreprises et les comptes publics ». (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.40)

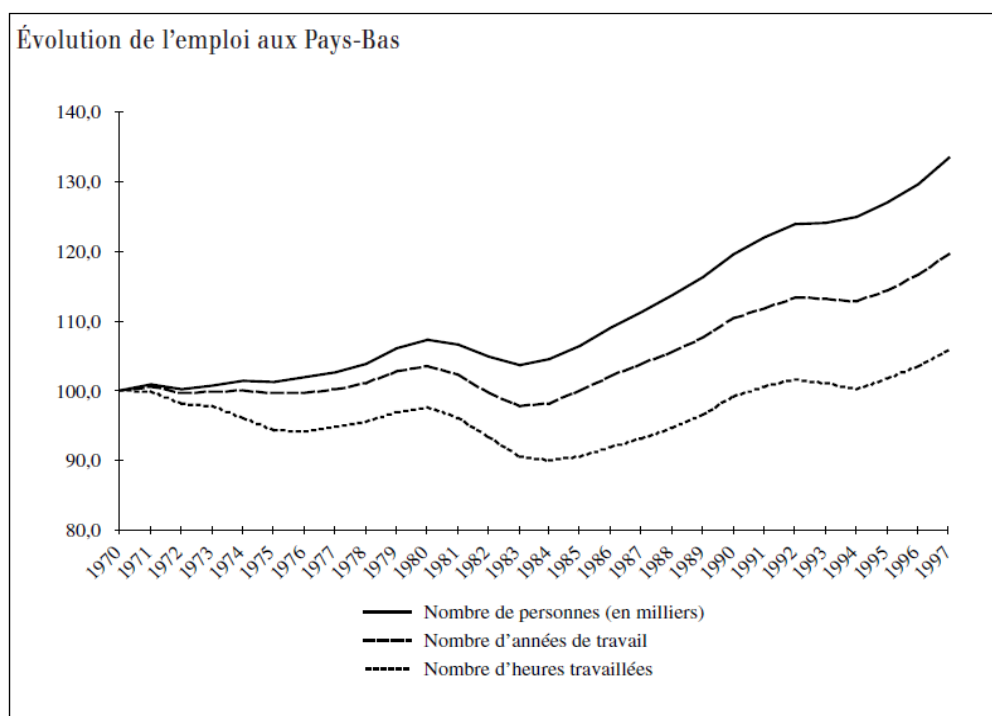
## 4.2 Les Pays-Bas

### 4.2.1 Contexte

Aux Pays-Bas, le marché du travail ne se portait pas bien au début des années 1980. Le pays est au comble d'une période de stagnation de l'emploi. Le chômage touchait 30% de la population active, soit 800 000 personnes. La même part de la population ne travaillait pas pour des raisons, de départ à la retraite anticipée, de maladie ou d'invalidité. Dans la tranche d'âge des moins de 23 ans, un jeune sur quatre qui étaient sur le marché de l'emploi ne trouvait pas d'emploi. (J. VISSER, 2000)

Deux campagnes syndicales concernant la réduction du temps de travail ont été menées de 1983 à 1986 et de 1994 à 1997. Ces deux campagnes ont permis la mise en place de mesures destinées à la redistribution de l'emploi. Plusieurs effets sont attendus : « essor du temps partiel, modifications de l'offre de main-d'œuvre et de l'organisation du travail, fluctuation accrue des préférences en matière de temps de travail. » (J. VISSER, 2000, p.132)

## GRAPHIQUE 2



Source : Enquêtes sur l'emploi, CBS, La Haye.

Préalablement aux campagnes syndicales, la semaine de 5 jours a été instaurée en 1961-1962, et la durée de 40 heures de travail par semaine pour les travailleurs à temps plein en 1975. Ensuite, les responsables syndicaux prônent la réduction du temps de travail afin d'essayer de contrer l'augmentation du chômage au moyen de la redistribution de l'emploi. Les syndicats FNV et CNV (des secteurs « ouvriers » qui voient un recul important de l'emploi et donc d'adhésions) lancent une campagne en 1979 pour faire passer le temps de travail de 40 heures à 36 heures en 1985. Le projet ne sera pas mis en œuvre puisque le patronat s'y oppose fermement.

En 1982, « l'accord de Wassenaar » est signé par les centrales syndicales et patronales. Le patronat acceptait la réduction du temps de travail (possible via une diminution de la durée hebdomadaire du travail, en plus de la préretraite et du travail à temps partiel) en contrepartie d'une modération des revendications salariales. « Les syndicats ont consenti à modérer leurs revendications salariales en échange d'une réduction du temps de travail, qu'ils considéraient comme la meilleure option en période de chômage élevé. » (J. VISSER, 2000, p.133). Les confédérations syndicales ont mandaté les représentants syndicaux au niveau sectoriel, qui ont négocié la réduction du temps de travail en échange de l'abandon de « l'indexation automatique sur l'inflation »<sup>6</sup>. Ces négociations se sont traduites, dans les conventions collectives de travail,

<sup>6</sup> Le gouvernement avait déjà menacé de supprimer « l'indexation automatique sur l'inflation » et comptait ne plus prendre en compte lors du calcul des salaires minima, des prestations et des traitements des fonctionnaires à partir de janvier 1983. (J. VISSER, 2000, p.133).

par la disparition ou presque de cette indexation, la diminution des salaires et une réduction du temps de travail (le temps plein passe de 40 à 38 heures par semaine). Durant la période de récession de 1983 à 1985, les entreprises ont eu recours à la réduction du temps de travail afin de limiter la prestation d'heures inutiles. Le principe du partage du travail est très populaire durant cette période d'augmentation rapide du chômage. En 1981, 35,5 % des travailleurs néerlandais sont d'accord de réduire leur temps de travail sans compensation salariale (au lieu de 27,9 % en 1979). Le pourcentage passe à 37,6 % en 1983.

Depuis la sortie de la récession en 1984, les syndicats relancent la négociation concernant la réduction du temps de travail (le passage à 36 heures de travail par semaine) mais le patronat refuse. Le mouvement syndical étant divisé et affaibli, les fédérations patronales réussissent à tenir leur position jusqu'en 1993. Seulement 10 % de la totalité des travailleurs à temps plein ont bénéficié de la semaine de 36 heures, dans le cadre de plans de restructuration en cours et pour la plupart en contrepartie de concessions salariales, afin de préserver leur travail. Dans la deuxième moitié des années 1980 synonyme de reprise économique au niveau international, le taux de chômage diminue. Et en 1990, il se situe sous le seuil des 6 %. Par ailleurs, la part du chômage de longue durée reste élevée. (J. VISSER, 2000).

Entre 1992 et 1994, alors que le secteur industriel compte 10 % de perte d'emplois (ce qui équivaut à 100 000 emplois de moins), les syndicats FNV et CNV lancent à nouveau une campagne de réduction du temps de travail afin de passer à la semaine des 36 heures. Après une année de négociation, un accord national intitulé « Une nouvelle voie » est signé.

« Les syndicats se sont de nouveau engagés à la modération salariale tandis que le patronat levait son veto sur les négociations relatives à la semaine de 36 heures. L'accord suggérait que toutes les mesures touchant aux salaires et au temps de travail soient examinées avec pragmatisme, en fonction de leur contribution à la croissance de l'emploi et du taux de participation au marché du travail. » (J. VISSER, 2000, p.139).

Le texte va encore plus loin en permettant une application différente d'une entreprise à l'autre et parfois au sein même de l'entreprise. La prise de décision est décentralisée et individualisée, le concept se nomme « relations du travail matures »<sup>7</sup>. Les négociations dans les entreprises ont été difficiles. Et en 1997, seulement 50 % des travailleurs concernés sont passés à 36 heures de travail par semaine. (J. VISSER, 2000)

---

<sup>7</sup> « Le concept de « relations du travail matures », reposant sur la décentralisation des prises de décision et sur la consultation des salariés au sujet de leurs préférences en matière de temps de travail avait été défendu par la plus petite des fédérations syndicales, le MHP. Cette organisation représentant les cadres et les employés, n'avait jamais été favorable à la réduction du temps de travail standard mais préconisait des solutions personnalisées selon le secteur, l'entreprise ou le statut du salarié. » (J. VISSER, 2000, p.139-140)

Pour conclure, le concept « vary-time » est adopté. Il permet de moduler le temps de travail sur le mois voire l'année, mais qui offre tout de même un revenu mensuel ou annuel garanti. Ce nouveau concept répond à la demande des employeurs qui souhaitent des horaires adaptés aux fluctuations des marchés et aux clients mais aussi à la demande des travailleurs qui aimeraient plus d'autonomie dans le choix de leurs horaires.

« Un plus grand nombre de salariés souhaitaient faire varier leur temps de travail sur l'année ou l'ensemble de leur vie professionnelle, avec des interruptions prolongées, ou « épargner » du temps en vue d'une retraite anticipée. Les enquêtes menées par les syndicats auprès de leurs adhérents ont montré qu'un nombre considérable d'entre eux était favorable à une flexibilité accrue des temps de travail et des dispositions inscrites dans les conventions collectives. »  
(J. VISSER, 2000, p.141).

Les accords individualisés ont permis de développer des mesures « d'achat » ou « de vente » de temps de travail entre salariés contre un sursalaire. Ce mécanisme ainsi que le sursalaire sont déterminés dans une convention collective de travail. Dans le secteur public, la loi de 1996 sur le temps de travail permet une plus grande flexibilité dans les heures de travail à prester (concernant le travail en soirée, le travail de nuit et le travail le week-end) et la gestion de ce temps de travail est décentralisée vers les conseils municipaux et collectivités locales.

#### 4.2.2 Les politiques de redistribution à travers le travail à temps partiel

Les Pays-Bas ont créé un processus de redistribution du travail au moyen du développement de l'emploi à temps partiel. Celui-ci joue un rôle essentiel dans la réduction du temps de travail envisagé dans ces pays. L'emploi à temps partiel est favorisé. Tous les droits sociaux dont bénéficient les travailleurs à temps plein sont étendus aux travailleurs à temps partiel, tant au niveau de la sécurité sociale, que des indemnités de chômage, mais aussi de l'accès à la formation et de l'attribution des avantages extra-salariaux. (C. FAGAN, 2000).

Selon Jelle Visser (2000), l'augmentation du travail à temps partiel aux Pays-Bas est majoritairement imputable à une évolution spontanée due à l'arrivée tardive des femmes mariées et des mères sur le marché du travail (font partie de la population active). Les politiques ont été fortement influencées par cette évolution et non l'inverse. Les femmes se sont majoritairement tournées vers l'emploi à temps partiel pour cause de manque de structures de garde d'enfants. Dans les années 1980 lors de la récession, le temps partiel est croissant et encouragé par les employeurs et le monde politique, et même approuvé par les syndicats et les féministes. (J. VISSER, 2000).

« Le lien du développement du travail à temps partiel avec la campagne pour la réduction du temps de travail était étroit. Les associations patronales centrales, opposées à l'allègement du

temps de travail standard, avaient présenté le travail à temps partiel comme la possibilité de partage du travail qu'elles préféraient. Elles étaient parvenues à la faire figurer dans l'accord de Wassenaar comme une des solutions au problème du chômage de masse. » (J. VISSER, 2000, p.144)

« En résumé, la durée annuelle du travail aux Pays-Bas n'a cessé de diminuer, prolongeant une tendance de long terme. Dans la première moitié des années quatre-vingt, en particulier durant les cycles de négociation de 1983-94 et en 1985, l'accent a été placé sur la réduction collective du temps de travail standard des salariés à temps plein, en dépit du fait que l'accord central à l'origine de ces négociations mentionnait le temps partiel comme une autre possibilité de partager le travail en période de chômage élevé. S'il faut en croire les enquêtes faites auprès des directeurs des ressources humaines et les études macroéconomiques réalisées ces dernières années, les effets directs sur l'emploi de la réduction du temps de travail dans les années quatre-vingt ont été modestes, quoique non négligeables. En revanche, l'impact indirect obtenu par la création d'un climat favorable à une modération salariale durable et par des mesures visant à inciter plus fortement les employeurs à réaménager des emplois à temps plein en emplois à temps partiel avec garantie d'un statut, de conditions et de droits salariaux identiques, est nettement plus important ; il a peut-être même modelé de manière décisive l'histoire édifiante de la reprise de l'emploi aux Pays-Bas. » (J. VISSER, 2000, p.148)

Ces mesures se sont traduites par une augmentation considérable du taux d'emploi. Par ailleurs, elles n'influenceront pas le taux de chômage en raison de la croissance de la population active. Mais ce qui signifie que sans ces mesures le taux de chômage aurait augmenté. (J. VISSER, *op.cit.*).

Pour finir, la mobilisation et les négociations syndicales conduisent à une flexibilité accrue de l'organisation du temps de travail à la fin des années quatre-vingt. L'augmentation de la flexibilité est mise en place au moyen d'une baisse des coûts du travail, une offre de main-d'œuvre supplémentaire et des taux d'activité plus élevés, entre autres chez les femmes et les jeunes. La population active est croissante et de plus en plus diversifiées. Des modes d'organisation du travail innovants apparaissent en raison de la réduction du temps de travail standard et de l'augmentation de la flexibilité. Ces processus ont permis la normalisation et la croissance du travail à temps partiel au Pays-Bas. (J. VISSER, *op.cit.*).

### 4.2.3 Impacts

Aujourd'hui, avec le recul suffisant, on constate que :

« le taux d'emploi est supérieur aux moyennes européennes dans toutes les tranches d'âge considérées, même si c'est moins net pour les travailleurs âgés et très flagrant pour les femmes de 25 à 49 ans. Sur les quinze dernières années, l'emploi a progressé en moyenne de 1,8 %, avec une accélération à 2,5 % entre 1996 et 2000. Entre 1982 et 1996, la croissance de l'emploi est

allée de pair avec une forte croissance de la population active, de 1,4 % par an, contre 0,5 % dans l'Union européenne. C'est la conséquence d'une croissance démographique relativement rapide (aux Pays-Bas, le taux de natalité a décliné plus tard qu'ailleurs) et d'un rattrapage des moyennes européennes sur le plan du taux d'activité féminine, jusque-là plutôt bas. Le taux de chômage a diminué par rapport aux sommets atteints au milieu des années quatre-vingt. Le taux de chômage normalisé – basé sur les critères de l'OIT<sup>8</sup> – est tombé à 4 % en 1998 et à un peu plus de 3 % en 1999. » (J. VISSER, 2000, p.130)

En conclusion, le temps partiel a influencé la mise en place de la réduction collective du temps de travail. Il faisait également partie intégrante des mesures proposées pour atteindre les objectifs fixés. Par ailleurs, la réduction collective du temps de travail, accompagnée par l'augmentation de la flexibilité, ont permis le développement et l'essor du travail à temps partiel.

## 5. Conclusion

Dans l'approche économique de mon mémoire, j'ai axé mes recherches sur la question suivante : « Dans un contexte de crise et un ralentissement de la production et de l'activité économique en général, la réduction collective du temps de travail permet-elle de minimiser l'impact sur l'emploi ? »

Dans le premier chapitre consacré à l'évolution du temps de travail, on remarque que le contexte économique a fortement influencé la diminution du temps de travail. En Belgique, la diminution du temps de travail est une réalité depuis la fin des années 1880 et les premières révoltes ouvrières. Mais les logiques de cette diminution du temps de travail ont fondamentalement changé. Durant les temps de croissance, d'augmentation de la productivité et de quasi plein emploi, l'argumentation en faveur de la réduction du temps de travail est en grande partie centrée sur le bien-être et l'épanouissement du travailleur. En temps de crise, la réduction de temps de travail est plutôt avancée comme un moyen de redistribution du travail. Par ailleurs, on observe également un changement dans la nature même de la réduction du temps de travail. Historiquement, la diminution du temps de travail passe d'une réduction du « temps plein

---

<sup>8</sup> Pour l'OIT, le chômeur est, par définition, un chômeur complet demandeur d'emploi. Les critères spécifiques permettant de déterminer la situation du chômage, sont également définis :

1. Est sans travail, celui qui preste moins d'une heure de travail salarié ou autre pendant la semaine de référence ;
2. Est directement disponible, celui qui est prêt à travailler dans les 2 semaines qui suivent la semaine de référence ;
3. Recherche activement du travail, celui qui a recherché du travail pendant les 4 dernières semaines, y compris la semaine de référence, ou qui a trouvé un emploi qui débute endéans les 3 mois. (ONEM, 2014, p.1)

standard », au développement des emplois à temps partiels et précaires. Elle n'est plus collective mais s'est individualisée.

Par ailleurs, depuis la période des années 1970 et chocs pétroliers successifs, il a une nécessité d'augmenter la flexibilité du travail afin que celui-ci puisse s'adapter aux périodes de crise, à la diminution de la demande, à la décroissance mais aussi à une éventuelle reprise de la croissance soudaine. Cette augmentation de la flexibilité se manifeste, en Belgique, par l'utilisation croissante des contrats atypiques et plus précaires comme les contrats à durée déterminée, intérimaire, à temps partiel et temporaires. À la lecture de l'article de Gérard Valenduc et Patricia Vendramin (2013), il apparaît aussi que l'augmentation de la flexibilité est négociée pour compenser la réduction du temps de travail. Cette flexibilisation du temps de travail à des avantages mais contribue aussi à la dégradation des conditions de travail.

Concernant les avantages, d'un point de vue organisationnel et économique, l'augmentation de la flexibilité du temps de travail permet aux entreprises d'adapter le volume de travail aux fluctuations des marchés. Elle permet également aux travailleurs d'avoir une plus grande autonomie dans l'utilisation de son temps de travail.

Cependant, l'augmentation de la flexibilité entraîne des conséquences négatives sur l'organisation du travail et le bien-être des travailleurs. Elle cause une intensification du travail qui se traduit, selon une enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)<sup>9</sup>, par l'augmentation des critères suivants : un rythme de travail élevé, des délais serrés, ne pas avoir le temps pour faire son travail, devoir cacher ses sentiments et devoir affronter des clients fâchés. L'équilibre entre la réduction collective du temps de travail et l'augmentation de la flexibilité est donc un enjeu primordial.

Concrètement, j'ai abordé deux exemples de réduction collective de travail, le cas des 35h en France et la réduction collective de travail négociée aux Pays-Bas. Leur objectif était similaire mais ils se distinguent par un processus utilisé radicalement différent. Dans le cas de la France, la réduction du temps de travail s'est effectuée de manière légale. Tandis qu'aux Pays-Bas, elle est mise en place par un processus de négociations se déroulant dans les différents niveaux de pouvoir jusque dans les entreprises où elle est encore négociée et adaptée.

Le résultat de la réduction collective du temps de travail dans les deux cas a été une augmentation de l'emploi. Cette mesure est donc, de toute évidence, une politique en faveur du maintien et de la création d'emplois. On observe également que la mise en place de la RTT n'a pas affecté la compétitivité de ses pays. Les avantages économiques d'une réduction collective

---

<sup>9</sup> Les critères repris dans le texte sont les composants de l'index d'intensité du travail. Il a été calculé par F. Green et T. Mostafa réalisée en Belgique entre 1995 et 2010. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.46 à 49)

de temps de travail et de l'augmentation de la flexibilité qui l'accompagne sont indéniables. Mais il faut nuancer ces éléments avec les inconvénients de la flexibilité. Dans le cas des 35h en France, la flexibilité organisationnelle a augmenté les tensions et a généré de nombreuses insatisfactions liées à l'intensification du travail, aux dysfonctionnements organisationnels amplifiés et au manque de réorganisation profonde. Par ailleurs, aux Pays-Bas la réduction collective du temps de travail et l'augmentation de la flexibilité ont permis l'essor du travail à temps partiel. Et à l'inverse, le temps partiel a favorisé la mise en place de la réduction collective du temps de travail et la flexibilisation du travail. Il fait partie d'une forme de contrat précaire et peut donc être considéré comme un effet néfaste de la réduction collective du temps de travail. Mais aux Pays-Bas, l'Etat a soutenu le développement de ces contrats en octroyant les mêmes droits sociaux (au niveau de la sécurité sociale, du chômage, de l'accès à la formation, des avantages extra-salariaux, ...) aux personnes engagées à temps partiel qu'aux personnes engagées à temps plein. Ces mesures ont réussi à contrecarrer les inconvénients organisationnels que la réduction collective du temps de travail aurait pu engendrer. Par ailleurs, une intensification du travail liée à la flexibilité croissante persiste dans tous les cas.

Pour conclure, la réduction collective du temps de travail est créatrice d'emplois. Cette mesure pourrait donc minimiser l'impact d'une crise économique sur l'emploi. De plus, l'augmentation de la flexibilité du temps de travail qui l'accompagne permet également une meilleure adaptation du travail aux fluctuations économiques et aux besoins des entreprises. Mais d'un point de vue humain, les conséquences de la réduction collective du temps de travail sont plus nuancées. L'augmentation de l'intensité du travail et les dysfonctionnements organisationnels accablent les travailleurs. Le rôle de l'Etat dans la mise en œuvre de cette politique est déterminant. Conscient des effets néfastes que peut engendrer la mesure, il peut alors soutenir les entreprises dans leur réorganisation et minimiser ainsi les conséquences de l'augmentation de la flexibilité.

# Approche éthique

## 1. Introduction

Dans l'approche éthique, la réduction du temps de travail est envisagée comme une mesure qui conduit à remettre en cause les fondements du modèle actuel de production, de consommation, de prospérité et de vie en société. « En effet, dans la transition vers un nouveau modèle de développement économique et social, la réalisation de l'objectif de justice sociale passe par une réduction des inégalités dans la répartition du temps de travail » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.83).

Le temps de travail est un élément essentiel et fondateur d'une organisation capitaliste de l'économie. Il est celui qui crée la marchandise, qui permet la rémunération du travail. Dans cette partie de mon mémoire centrée sur le développement éthique du sujet, je présenterai la réduction collective du temps de travail au travers de deux approches, la première, une approche marxiste historique et la seconde, une approche par les valeurs de l'enseignement social-chrétien de l'Église.

Tout d'abord, je présenterai la pensée socio-économique de Karl Marx et le rôle essentiel du temps de travail dans son analyse du capitalisme. Je parlerai également de ses arguments en faveur de la réduction du temps de travail. L'auteur détaillera ceux-ci lors de sa déclaration au congrès de Genève de l'AIT en 1867.

Ensuite et dans la continuité de l'œuvre de Karl Marx, je poursuivrai avec la pensée humaniste, existentialiste d'André Gorz. En effet, il émet une critique radicale du productivisme et du consumérisme de l'organisation capitaliste de la société. Je présenterai la société dualiste que l'auteur décrit ainsi que la distinction du temps de travail dans chacune des sphères de la société décrite. Je mettrai en exergue les arguments d'André Gorz concernant la réduction du temps de travail liée à la décroissance économique et à la production du nécessaire.

La deuxième approche du volet éthique concernera la doctrine sociale de l'Église. Tout d'abord, je définirai le concept de la doctrine sociale de l'Église. Ensuite, je présenterai la nécessité de préserver le travail au travers des arguments de la lettre encyclique *Laudato Si'* de Saint-Père François (2015). J'insisterai sur le principe du bien commun de la doctrine sociale de l'Église qui par son application permet de préserver le travail. Tout au long de la réflexion, je mettrai en exergue les liens qui pourraient être faits entre les valeurs décrites et la réduction collective du temps de travail.

Pour conclure, j'insisterai sur la différence et la complémentarité de ces deux approches dans une réflexion éthique de la réduction collective du temps de travail.

## 2. L'évolution de la pensée concernant le travail

Le travail est un sujet qui a suscité un intérêt croissant au fil des années, jusqu'à en devenir actuellement une thématique omniprésente dans les réflexions et recherches.

Durant la période des trente glorieuses, le travail était la condition sociale naturelle mais c'est également devenu le moyen principal d'enrichissement. Les conditions de travail peuvent être rudes mais les travailleurs considèrent que les gains que procure le travail sont supérieurs aux inconvénients de celui-ci. Par ailleurs, en ces temps d'abondance, de nombreuses critiques dénoncent le développement de la matérialisation, la production en masse, certains aspects du taylorisme, etc. L'idée du travail comme une émancipation de l'homme s'oppose au travail comme un facteur d'aliénation de l'homme. (M. HUNYADI, 2019-2020)

En 1973, le choc pétrolier marquait la fin de la période des trente glorieuses. À partir de 1975, le chômage explose, l'emploi devient rare et la concurrence internationale s'intensifie. Un mouvement de contestation contre les conditions de travail pénibles influence fortement les réflexions concernant le temps de travail. Le slogan « Ne plus perdre sa vie à la gagner » résume les revendications d'une série de grandes grèves et des mouvements sociaux de l'époque. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013). L'ouvrage, les « dégâts du progrès » de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) fera état de la situation en Europe. Dans celui-ci, la CFDT pose la question de l'influence du progrès technique sur l'organisation du travail. Des illustrations expliquent et détaillent les effets de l'automatisation du travail, des techniques sur le secteur tertiaire, des restructurations industrielles sur la division du travail et des changements techniques quotidiens. (Confédération Française Démocratique Du Travail (CFDT), 1977) La réflexion concernant le temps de travail mais aussi les conditions de travail deviennent des sujets prioritaires. La réduction de la durée hebdomadaire du travail, l'impact des nuisances du travail sur la santé et l'environnement, la nécessité d'en finir avec la déshumanisation du travail, font partie des thématiques largement abordées par des auteurs tel qu'André Gorz et s'inscrivent également dans les programmes de revendications syndicales.

« On voit se développer à la fois un programme de revendications syndicales en faveur de la réduction collective du temps de travail, assortie d'une embauche compensatoire, et une réflexion plus radicale sur la place et le sens du temps de travail dans la vie des salariés, envisagée d'un point de vue individuel. » (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.36)

Dans la suite de mon travail, je tenterai de comparer deux approches différentes ayant trait à cette problématique. Tout d'abord, je développerai une approche marxiste historique et ensuite une approche sociale chrétienne.

### 3. Karl Marx

#### 3.1 Valeur d'échange/Valeur d'usage

Une grande partie de l'œuvre de Karl Marx est dédiée à l'analyse du capitalisme. Son ouvrage le plus connu se nomme « Le capital ». Le décryptage du capitalisme qu'il y dépolit passe par l'élucidation de la marchandise. Karl Marx cherche donc tout d'abord à expliquer le mystère de la marchandise et la place du temps de travail dans la création de sa valeur. Comment définir la valeur d'une marchandise ? (M. HUNYADI, 2019-2020) « Toute marchandise se présente sous le double aspect de valeur d'usage et de valeur d'échange. » (K. MARX, 1965, p.277)

La marchandise est tout d'abord une chose nécessaire, utile ou agréable à la vie de l'homme. C'est aussi l'objet des besoins humains et le moyen de l'existence. La présence de la valeur d'usage dans la marchandise coïncide avec « son existence naturelle et palpable » (K. MARX, *op.cit.*). Karl Marx prend l'exemple du froment qui a une valeur d'usage spécifique et différente de celle du coton ou du verre. « La valeur d'usage n'a de valeur que dans l'usage, ne se réalise que dans le processus de consommation. » (K. MARX, 1965, p.278) Les particularités naturelles, la quantité et la qualité déterminent la valeur d'usage. La valeur d'usage est le contenu matériel de la valeur d'échange. Valeur d'échange pour laquelle pourra se construire la richesse. « Objet de besoins sociaux, certes, et par là rattachée à l'ensemble social, la valeur d'usage n'exprime cependant pas un rapport de production sociale. » (K. MARX, *op.cit.*)

La valeur d'usage est la base matérielle à partir de laquelle se manifeste un rapport économique déterminé, la valeur d'échange.

La valeur d'échange est le rapport quantitatif formant une grandeur qui permet l'échange.

« Les valeurs d'usage sont, dans l'immédiat, des moyens d'existence. Mais inversement, ces moyens d'existence sont eux-mêmes des produits de la vie sociale, résultats de la force vitale dépensée par l'homme, le travail devenu objet. En tant que matérialisations du travail social, toutes les marchandises sont des cristallisations de la même unité. » (K. MARX, 1965, p.279).

Le besoin d'équivalence pour permettre l'échange des marchandises, induit un travail matérialisé qui est en proportion égal, uniforme, indifférencié et simple. Cette matérialisation du travail est homogène peu importe l'objet de ce travail ou le travailleur qui le réalise. Karl Marx, nomme ce travail qui crée la valeur d'échange comme le « travail général abstrait ». La question, qui se pose maintenant, est « de savoir quel est le mode d'existence quantitatif de ce

travail lui-même, puisque les différences de grandeurs des marchandises, en tant que valeurs d'échange, ne sont que les différences de grandeur du travail réalisé en elles. » (K. MARX, 1965, p.280) L'expression quantitative du travail, qui permet d'octroyer une valeur d'échange à une marchandise, est le temps de travail. La qualité du travail pour produire telle ou telle marchandise ne se différencie que par sa durée. Le temps de travail est indifférent à l'individualité du travailleur. Il est la substance des marchandises qui en fait la valeur d'échange. L'équivalence en temps de travail permet donc la marchandisation. (K. MARX, 1965)

### 3.2 Travail concret/Travail abstrait

Dans l'œuvre de Karl Marx, il existe une opposition perpétuelle entre la vie et l'économie. Le travail concret est l'expression de la vie. Il est individuel, éprouvé subjectivement, se distingue qualitativement de tout autre. Il ne peut pas servir de mesure commune. Respirer est un travail concret.

Tandis que le travail abstrait est le travail mesuré et calculé par le temps par quelqu'un d'autre. Le terme abstrait signifie qu'il est séparé de la vie. Ce travail ne tient pas compte du travailleur, de son individualité, de ses capacités, de ses habilités. Il devient une fonction au service de l'économie et non de la vie. Il s'inscrit dans une production capitaliste. « Le travailleur aliène sa force de travail. Il met sa vie et son travail au service de l'économie. (M. HUNYADI, 2019-2020)

### 3.3 Réduction du temps de travail et répartition du travail

Karl Marx et Friedrich Engels, en 1847, ont été chargés de rédiger le programme de la Ligue des communistes dont la devise est « Prolétaires de tous les pays, unissez-vous ! ».

« Ce texte, paru en allemand en février 1848 sous le titre de « Manifest der Kommunistische Partei », souligne la communauté d'intérêts des prolétaires, au-delà de leur nationalité. Cette évolution du sens de l'internationalisme, d'abord conçu comme une fraternité universelle, vers le cri de guerre d'une classe, se retrouvera ensuite dans l'AIT<sup>10</sup>. » (F. BENSIMON, 2014, p.53)

Karl Marx, dans les instructions aux délégués du conseil général au congrès de Genève de l'AIT en 1867, déclare « Une condition préalable, sans laquelle toute autre tentative d'amélioration et d'émancipation doit s'avérer avortée, est la limitation de la journée de travail. » (K. MARX, 1866, *je traduis*). Il ajoute que cette limitation, réduction de la journée de travail est nécessaire afin « de restaurer la santé et les énergies physiques de la classe ouvrière, qui est le grand corps

---

<sup>10</sup> L'Association internationale des travailleurs (AIT), créée en 1864, est une organisation ouvrière qui s'attachait aux facteurs tels que ; la formation de syndicats et la multiplication des grèves dans de nombreux pays, les migrations ouvrières et l'emploi de main-d'œuvre étrangère, la solidarité entre les organisations et lors de luttes. (F. BENSIMON, 2014, p.56)

de chaque nation, de même que de leur garantir la possibilité d'un développement intellectuel, de relations sociales, d'une action sociale et politique. » (K. MARX, 1866, *je traduis*). Pour ce faire, il propose que la limite légale de la journée de travail soit de 8 heures. « Cette limitation étant généralement revendiquée par les ouvriers des États-Unis d'Amérique, le vote du Congrès l'élèvera à la plate-forme commune des classes ouvrières du monde entier. » (K. MARX, 1866, *je traduis*). Concernant une flexibilité horaire, il ajoute :

« Pour l'information des membres continentaux, dont l'expérience du droit des usines est relativement courte, nous ajoutons que toutes les restrictions légales échoueront et seront bafouées par le Capital si la période de la journée pendant laquelle les 8 heures de travail doivent être prises, n'est pas fixée. » (K. MARX, 1866, *je traduis*).

Il précise également la manière dont les temps de pause devraient être comptabilisés :

« la durée de cette période devrait être déterminée par les 8 heures de travail et les pauses supplémentaires pour les repas. Par exemple, si les différentes interruptions pour les repas s'élèvent à une heure, la période légale de la journée devrait englober 9 heures, disons de 7h à 16h, ou de 8h à 17h, etc. » (K. MARX, 1866, *je traduis*).

Pour finir, selon Karl Marx, le travail de nuit devrait être exceptionnel et réservé à certains métiers. Il doit également faire l'objet d'une loi spécifique. « La tendance doit être de supprimer tout travail de nuit. » (K. MARX, 1866, *je traduis*).

En effet, le prolétariat est, dans le travail, exploité par la classe dominante et aliéné par le travail abstrait. Selon Karl Marx, l'émancipation ouvrière passera par une révolution. La réduction du temps de travail permettrait de libérer du temps nécessaire à l'organisation collective de cette révolution. Dans la « Critique du programme de Gotha », Karl Marx explique la transition révolutionnaire vers une société communiste :

« Entre la société capitaliste et la société communiste se place la période de transformation révolutionnaire de l'une en l'autre, à quoi correspond une période de transition politique, où l'État ne peut être autre chose que la dictature révolutionnaire du prolétariat ». (K. MARX, 2008, p.73)

La société communiste qui est l'objectif de cette transformation n'a jamais vraiment été décrite et définie précisément par Karl Marx. L'auteur explique « qu'il s'agirait d'une société dans laquelle le libre épanouissement de chacun serait la condition du libre épanouissement de tous »<sup>11</sup>, ou encore, d'une « association d'hommes libres, travaillant avec des moyens de

---

<sup>11</sup> Marx, K. (1954). Manifeste du parti communiste. *Éditions Sociales*, p. 49. cité dans FISCHBACH, F. (2010). Marx et le communisme. *Actuel Marx*, n°48, p.12.

production collectifs et dépensant consciemment leurs nombreuses forces de travail individuelles comme une seule force de travail sociale<sup>12</sup> ». (F. FISCHBACH, 2010, p.12)

Par ailleurs, l'écrit de Karl Marx, « Critique du programme de Gotha », nous éclaire sur la répartition du travail et les richesses qu'il engendre, il définit deux étapes de transformation de la société. Dans la première étape qui se réaliserait encore dans le contexte d'une société capitaliste et de droit égal, le principe serait « à chacun selon son travail ». Les gains du travail collectif seraient répartis en fonction du travail effectué.

La deuxième phase de transformation de la société est fondée sur une idée résumant l'utopie du marxisme : « de chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins ! ». La répartition du travail devrait être basée sur les capacités des travailleurs. Et les fruits de celui-ci devraient être distribués selon les besoins de chacun. Selon Karl Marx, le droit devrait donc être inégal. (M. LOWY, 2011)

Pour finir, Karl Marx met en exergue la place de l'Etat dans cette transition dite « politique ». Il souligne l'importance d'un changement radical de la place de l'Etat par rapport à la société. L'Etat apparaît comme extérieur et supérieur à la société, alors qu'il devrait être un organe entièrement subordonné à la société. L'Etat serait également mis au service de l'organisation collective de la production sociale et donc au service du changement des conditions de travail. (F. FISCHBACH, 2010)

## 4. André Gorz

### 4.1 Dans la continuité de la pensée de Karl Marx

André Gorz reste dans la lignée de Karl Marx, humaniste et critique de l'économie politique. Il poursuit la réflexion dans une approche existentialiste. Il s'efforce de rompre constamment avec l'économicisme qui a tendance à s'emparer de toutes les dimensions de la pensée et de la représentation du réel. Dans la lignée des textes de Karl Marx, André Gorz a été amené à critiquer le capitalisme et à réfléchir, sur base du marxisme humaniste et existentialiste, à la construction d'une gauche anti-productiviste, écologique et anti-déterministe. (F. GOLLAIN, 2009).

André Gorz « fut l'un des premiers à proposer une critique radicale du productivisme et du consumérisme et à esquisser la perspective d'une écologie véritablement politique bien avant que le terme ne soit employé. » (F. GOLLAIN, 2009, p.352). Il critique l'accumulation, le modèle de consommation et de production capitaliste basés sur les besoins immédiats. Le

---

<sup>12</sup> Marx, K. (1993). *Le Capital*. livre I, trad. et dir. par J.-P. Lefebvre, *Presses Universitaires de France*, «Quadrige», p. 90. *cité dans* FISCHBACH, F. (2010). *op.cit.*

socialisme devrait refuser la subordination de la production ces besoins immédiats, que ce soit pour ce qui est produit ou pour la manière de produire.

« Avec *Critique de la division du travail* [1973], André Gorz expose une stratégie politique anticapitaliste qui déborde déjà le terrain de l'usine. Le dessein d'un pouvoir ouvrier est non seulement d'unir revendication salariale, gestion du processus de production et autodétermination par les travailleurs des conditions et des rapports de travail, tel qu'il le posait dans *Stratégie ouvrière* mais également, comme il l'affirme désormais avec vigueur, des choix et des finalités de la production et de la consommation. » (F. GOLLAIN, 2009, p.354).

André Gorz, dans le texte de la « Critique de la division du travail », prône l'autogestion ouvrière et donc une auto-détermination du processus de travail, des cadences, etc. Cette idée est totalement incompatible avec le système capitaliste, l'organisation scientifique du travail et la division du travail telle que pensée par le taylorisme. (O. CORPET, 1975) À partir de 1980, l'auteur va plus loin et préconise l'abolition du salariat. Le postulat d'André Gorz est que l'aliénation du salarié, qu'il appelle l'hétéronomie, ne résulte pas seulement de l'organisation et de la division du travail capitalistes, elle est plus large. L'hétéronomie est issue de l'organisation et la division de la production à l'échelle de grands espaces économiques, de *cybernation*<sup>13</sup> et de sa mécanisation. (F. GOLLAIN, 2009)

## 4.2 Un temps de travail dans la sphère hétéronome et un temps de travail dans la sphère autonome

En 1988, dans *Métamorphoses du travail*, André Gorz développe et précise son projet de société dualiste. Il distingue le travail lié et le travail libre. Il explique que le temps de travail lié, correspondant à la nécessité, se situe dans la sphère hétéronome. Le temps de travail libre se trouve, quant à lui, dans la sphère autonome. Afin de favoriser le travail libre, développer des activités créatrices et socialement utiles dans la sphère autonome, le travail de la sphère hétéronome doit être réduit au maximum. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013)

Par ailleurs, André Gorz rappelle dans *Adieux au prolétariat* « qu'il ne peut donc s'agir de supprimer le travail hétéronome, mais seulement de le faire servir à l'élargissement de la sphère d'autonomie tant par la nature de ses produits que par les modalités de leur production. Il servira d'autant mieux cet élargissement qu'il fournira au secteur autonome un maximum d'outils à la fois performants et conviviaux, et qu'il réduira au minimum la durée du travail hétéronome que

---

<sup>13</sup> « Selon André Gorz, les communautés anarcho-communistes du cyber-espace sont les communautés virtuelles qui pratiquent la mise en commun des savoirs dans les logiciels libres, gratuits comme Linux, et aussi dans les cercles de coopération ou SEL qui pratiquent l'échange multilatéral de services réciproques et solidaires, et soldent les échanges au moyen d'une monnaie qui n'est pas accumulable et donc ne peut servir à personne à se constituer une position dominante, un pouvoir sur les autres. On est là au-delà du règne de la marchandise et des échanges marchands, sur une voie où l'intelligence collective se découvre dans sa réalité collective et fait apparaître l'appropriation collective des moyens sociaux de production comme une possibilité. » (GORZ A., 2008, p. 125)

chacun doit accomplir.» (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.36). « Il s’inscrit donc une fois encore dans la filiation de Marx qui faisait de la diminution du temps consacré à la production du nécessaire la condition de toute libération possible. » (F. GOLLAIN, 2009, p.364)

### 4.3 La décroissance économique

André Gorz pense la réduction du temps de travail dans une réflexion globale sur la décroissance économique.

« La reconstitution d’un monde vécu, la décroissance de la production de marchandises et de services marchands [qui] devra être réalisée grâce à une autolimitation des besoins se comprenant elle-même comme une requête de l’autonomie, c’est-à-dire grâce à une réorientation démocratique du développement économique, avec réduction simultanée de la durée du travail et extension, favorisée par des équipements collectifs ou communautaires, des possibilités d’autoproduction coopératives ou associatives. » (F. GOLLAIN, 2009, p.365)

Pour André Gorz, les fins et les valeurs sociétales doivent dominer les valeurs économiques telles que l’efficacité, la rentabilité ou la compétitivité. Il « définit d’ailleurs l’essence du socialisme comme subordination des activités économiques à des fins et à des valeurs sociétales. » (F. GOLLAIN, 2009, p.365)

### 4.4 La réduction du temps de travail

André Gorz pense qu’une forte réduction du temps de travail est envisageable dans sa conception dualiste. Elle lui semble permettre une amélioration de la condition humaine, mais il est conscient des réalités que cela engendre :

« Il est possible de réduire très fortement le temps de travail requis de chacun pour produire le nécessaire, mais il n’est pas possible, en revanche, de rendre gratifiants et épanouissants pour ceux qui les accomplissent chacun des travaux socialement nécessaires. » (L. BOROT, 2001, p.38)

Par ailleurs, André Gorz explique que l’automatisation (automatisation) de la production engendre une réduction du temps de travail. En effet, « la production du nécessaire n’occupe plus qu’une portion très réduite du temps de chacun et le travail salarié cesse par conséquent d’être l’activité principale. » (F. GOLLAIN, 2009, p.360). Le système économique ne peut donc plus être fondé uniquement sur le salariat. Le socialisme développé par Marx dont l’adage était « à chacun selon son travail », est dépassé puisque ce travail n’est plus l’activité principal. André Gorz indique que l’automatisation renvoie vers une société libérée qui correspond à la société que Karl Marx appelait « communiste ». (F. GOLLAIN, 2009, p.360). Il ne sera plus question d’une société salariale et d’un objectif de plein emploi, mais « une société de “pleine activité” dans

laquelle le revenu de chacun ne sera plus le prix auquel il vend son travail » (L. BOROT, 2001, p.39). André Gorz est contre l'idée que « le travail, c'est la vie ».

Il insiste sur le fait que ce concept :

« consolide les rapports capitalistes de production et de domination et légitime les privilèges d'une élite du travail qui, malgré l'existence de millions de chômeurs, tient pour incompatible avec sa fierté professionnelle et son éthique du rendement une réduction de la durée du travail susceptible de créer des emplois supplémentaires. » (L. BOROT, 2001, p.40)

Néanmoins, André Gorz ne conçoit pas non plus la réduction du temps de travail sans une modification sociale profonde afin d'organiser le temps et le passage entre les deux sphères (hétéronome et autonome). Sans cette organisation, le temps libéré pourrait provoquer la création d'une société des loisirs. Il craint que les individus se retrouvent dans un « temps vide du loisir » et dans un « repli de chacun sur la sphère privée » (L. BOROT, 2001, p.38). Afin de contrer la création d'une éventuelle société de loisir, il insiste sur le développement de la sphère de l'autonomie et sa nature socialisée. La société donnerait à la communauté des moyens pour autoproductre, réparer des biens utiles, se cultiver et développer sa créativité dans cette sphère autonome. Le temps dégagé par la réduction du temps de travail serait alloué au développement de ces activités. (L. BOROT, 2001)

Dans les sociétés postindustrielles, le travailleur se forme avant son entrée sur le marché du travail. La formation crée « un excédent de facultés et d'aspirations qui n'auront pas la possibilité de se réaliser dans le travail (le travail réellement existant) » (L. BOROT, 2001, p.40). Le travailleur pourra utiliser ses facultés et réaliser ses aspirations dans la sphère autonome. Mais le défi sera d'envisager « la réduction de la durée du travail à l'échelle de la vie entière » et « à l'échelle de l'année », et tenant compte du fait que de moins en moins de gens ont un emploi stable. (L. BOROT, 2001) Par conséquent, André Gorz va militer pour l'octroi d'un revenu garanti à vie en contrepartie d'une durée de travail répartie sur la vie du travailleur. Le slogan de son combat intellectuel et politique est « Travailler moins et consommer moins pour vivre mieux ». (F. GOLLAIN, 2009, p.361)

Selon André Gorz, il faudrait envisager une durée annuelle du travail qui comptabilise entre 1 000 et 1 380 heures, avec une moyenne de trente heures par semaine et le droit à une année sabbatique pour tous. La société comme il la conçoit n'a pas besoin en permanence du travail de tous, ce qui permet aux travailleurs d'avoir le « droit d'interrompre la vie de travail pendant des périodes relativement importantes » (L. BOROT, 2001, p.40). André Gorz mentionne dans toute son œuvre les calculs sur le nombre d'heures de travail annuel personnel nécessaires en fonction des besoins réels de la société. D'abord, il indique une baisse du temps de travail à

temps plein de 2 150 heures (en 1960) à 1 650 heures (en 1990) dans les chapitres de *Capitalisme, socialisme, écologie*. Dans le même ouvrage, il parle ensuite d'une diminution à trente heures de travail par semaine, et puis vingt-huit, pour finir à vingt-quatre heures de travail par semaine. En 1988, dans *Métamorphoses du travail. Quête du sens*, André Gorz détaille et explique sa proposition du travail intermittent par le calcul suivant :

« si la durée annuelle du temps de travail est de 1 600 heures pour deux cent journées, ou quarante semaines, ou neuf mois un quart, avec un salaire versé toute l'année, alors il doit être possible de baisser la durée du travail à « 1 400, 1 200 puis 1 000 heures par an » pour que ceux qui le désirent puissent dégager des plages continues de « temps disponible ». » (L. BODOT, 2001, p.41).

Il faut remarquer que dans la lignée de l'affirmation et de la critique du temps « loisir » comme un temps « vide », le temps « disponible » est consacré à la sphère d'autonomie ce qui rejoint le projet d'une subordination de la sphère de l'hétéronomie à celle de l'autonomie. (L. BODOT, 2001)

De plus, André Gorz pense que la durée du travail pourrait être calculée sur le temps de la vie entière, et pourrait ainsi représentée entre 20 000 ou 30 000 heures par vie active. Le calcul de la rémunération serait payée par les entreprises en fonction du travail effectué, de telle sorte qu'elles auraient préalablement la connaissance des coûts de production. Une caisse de garantie salariale assurerait le versement « des heures de travail économisées grâce à la mutation technique ». Une taxe des productions automatisées serait créée afin d'alimenter la caisse de garantie, elle serait plus importante « pour les entreprises qui ont une faible désirabilité ou utilité sociale ». L'objectif est de préserver la compétitivité des entreprises et de procéder à « l'institution d'un système de prix politiques reflétant des choix de société. » (L. BODOT, 2001, p.44)

Pour finir, André Gorz insiste sur le développement de l'autonomie de l'humain. Il poursuit ce combat pour la création d'une société autonome. Il milite contre des conceptions du communautarisme, et surtout contre le développement sans limite de la technologie, de la vitesse, de la transformation de l'homme en « cyborg », de la défaite de l'individu devant la technologie. Il ajoute qu'il ne faut pas penser qu'à une réduction du temps de travail hebdomadaire ou annuel, mais l'envisager sur toute une vie. La réduction du temps de travail s'accompagnerait d'une modification sociale profonde. La distinction entre les deux sphères serait claire et permettrait à l'humain de donner la priorité à la sphère de l'autonomie. « Mais en attendant l'autonomisation de la sphère de l'autonomie, continuons à croire à la lutte dans la cité réelle, pour une meilleure cité réelle. » (L. BODOT, 2001, p.49)

## 5. Les principes de la doctrine sociale de l'Eglise

Dans l'approche précédente, j'ai utilisé des auteurs qui construisent une pensée historique et politiquement prescriptive. Je voudrai maintenant les comparer avec la pensée sociale chrétienne qui fait preuve d'une approche centrée d'avantage sur les valeurs.

### 5.1 Contexte

L'expression de la « doctrine sociale de l'Eglise » est utilisée par les papes depuis les années 1940, Pie XII en fait l'usage quelques fois ainsi que Jean XXIII. Ce dernier explique que le Magistère de l'Eglise a créé la doctrine sociale reprenant les principes du droit naturel que les catholiques suivent et obéissent. (J.-L. CHABOT, 1992)

Le pape Jean-Paul II commence par définir la doctrine sociale de l'Eglise par ce qu'elle n'est pas. Il explique par exemple que :

« L'Eglise n'a pas de solutions techniques à offrir... En effet, elle ne propose pas des systèmes ou des programmes économiques et politiques, elle ne manifeste par de préférence pour les uns ou pour les autres, pourvu que la dignité de l'homme soit dûment respectée et promue et qu'elle-même se voie laisser l'espace nécessaire pour accomplir son ministère dans le monde. »

Ensuite, Jean-Paul II indique que la doctrine sociale de l'Eglise est « un instrument que l'Eglise utilise », qu' « elle constitue une catégorie en soi », qu'elle est :

« La formulation précise des résultats d'une réflexion attentive sur les réalités complexes de l'existence de l'homme dans la société et dans le contexte international, à la lumière de la foi et de la tradition ecclésiale. Son but principal est d'interpréter ces réalités en examinant leur conformité ou leurs divergences avec les orientations de l'enseignement de l'Evangile sur l'homme et sur sa vocation à la fois terrestre et transcendante ; elle a donc pour but d'orienter le comportement chrétien. C'est pourquoi elle n'entre pas dans le domaine de l'idéologie, mais dans celui de la théologie, et particulièrement de la théologie morale » (J.-L. CHABOT, 1992, p.11).

Concrètement, l'enseignement social catholique est basé sur les principes de la doctrine de l'Eglise. Elle est constituée de plusieurs principes. La dignité humaine est le principe même sur lequel repose les autres principes, c'est-à-dire, le principe du bien commun, de la subsidiarité et de la solidarité. Ceux-ci guident l'action sociale dans tous les domaines. Le principe de bien commun est approfondi au point 3.c.. (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", 2004, articles 160-161)

En 2015, le Saint-Siège publie la lettre encyclique *Laudato Si'* du Saint-Père François sur la sauvegarde de la maison commune. Cette lettre est un cri contre la détérioration globale de l'environnement et les conséquences désastreuses qu'elle engendre sur l'homme. Le pape

François propose par cette lettre « d’entrer en dialogue avec tous au sujet de notre maison commune. » (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015, p.2). Détruire l’environnement humain est dramatique puisque d’une part, Dieu a confié la terre à l’homme et d’autre part, il faut protéger de toutes dégradations la vie de l’homme qui est un don. Les progrès et améliorations du monde doivent s’accompagner de changements profonds dans « les styles de vie, les modèles de production et de consommation, les structures de pouvoir établies qui régissent aujourd’hui les sociétés » ( SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015, p.2). En l’absence de ces changements, les progrès se retournent contre l’homme. Le pape François dénonce :

« La faiblesse de la réaction politique internationale est frappante. La soumission de la politique à la technologie et aux finances se révèle dans l’échec des Sommets mondiaux sur l’environnement. Il y a trop d’intérêts particuliers, et très facilement l’intérêt économique arrive à prévaloir sur le bien commun (...). » (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015, p.20).

Le pape François décrit le travail comme l’action de l’homme sur le monde créé par Dieu et donc sur son environnement. La protection de l’environnement nécessite dès lors de réfléchir et penser le travail. Il évoque ensuite la question du travail et plus précisément la nécessité de préserver ce travail pour l’homme comme une condition de la dignité humaine. Le pape François fait appel au principe de bien commun développé par la doctrine sociale de l’Eglise pour répondre à cette question sociale fondamentale. (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015)

## 5.2 La nécessité de préserver le travail

Dans la lettre encyclique *Laudato Si’* de Saint-Père François, le travail est une nécessité. En effet, la dignité de l’homme est conditionnée par l’action de modifier son environnement, celui que Dieu a créé, et cette action est le travail.

Le travail est comme une valeur, il permet une vie digne. « Dans ce sens, aider les pauvres avec de l’argent doit toujours être une solution provisoire pour affronter des urgences. Le grand objectif devrait toujours être de leur permettre d’avoir une vie digne par le travail. » (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015, p.42). L’objectif prioritaire est de donner l’accès au travail pour tous, et par ce travail permettre aux hommes de vivre dignement. Il est indispensable que « l’on continue à se donner comme objectif prioritaire l’accès au travail...pour tous » (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, *op.cit.*).

De plus, l’accès au travail est véritablement une priorité car c’est par le travail que l’être humain s’épanouit. L’accomplissement de l’homme passe par le travail. Il permet à l’homme d’entretenir un rapport avec son environnement adéquat. Le monde créé par Dieu a été donné à l’être humain pour qu’il le modifie, qu’il le travaille.

« Si nous essayons de considérer quelles sont les relations adéquates de l'être humain avec le monde qui l'entoure, la nécessité d'une conception correcte du travail émerge, car si nous parlons de la relation de l'être humain avec les choses, la question du sens et de la finalité de l'action humaine sur la réalité apparaît. Nous ne parlons pas seulement du travail manuel ou du travail de la terre, mais de toute activité qui implique quelque transformation de ce qui existe, depuis l'élaboration d'une étude sociale jusqu'au projet de développement technologique. » (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015, p.41)

A partir de l'objectif d'épanouissement et d'accomplissement individuel par le travail, la société collective doit mettre œuvre tous les moyens nécessaires pour permettre l'accès au travail pour tous. Il faut que le système économique encourage la diversité productive et la créativité entrepreneuriale. (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015).

« Les autorités ont le droit et la responsabilité de prendre des mesures de soutien clair et ferme aux petits producteurs et à la variété de la production. Pour qu'il y ait une liberté économique dont tous puissent effectivement bénéficier, il peut parfois être nécessaire de mettre des limites à ceux qui ont plus de moyens et de pouvoir financier. Une liberté économique seulement déclamée, tandis que les conditions réelles empêchent beaucoup de pouvoir y accéder concrètement et que l'accès au travail se détériore, devient un discours contradictoire qui déshonore la politique. » (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015, p.43).

Pour conclure, selon le texte *Laudato Si'* du Saint-Père François, il est primordial que la société mette en œuvre une forme d'organisation politique et économique qui puisse permettre l'accès de tous à un travail. C'est par le principe du bien commun que la société permettra l'atteinte de l'objectif « d'accès au travail » et donc d'épanouissement individuel.

### 5.3 Le principe de bien commun

Le bien commun se définit comme « un ensemble de conditions sociales qui permettent, tant aux groupes qu'à chacun de leurs membres, d'atteindre leur perfection d'une façon plus totale et plus aisée » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", 2004, articles 164). Il y a donc un lien évident avec la nécessité de préserver le travail développé dans le texte *Laudato Si'* du Saint-Père François. En effet, le principe du bien commun guide les collectivités pour permettre à chacun de s'épanouir. « Comme l'agir moral de l'individu se réalise en faisant le bien, de même l'agir social parvient à sa plénitude en accomplissant le bien commun. » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", *op.cit.*)

Le bien commun n'a de valeur que s'il permet à chacun de s'épanouir dignement. « Le bien commun de la société n'est pas une fin en soi ; il n'a de valeur qu'en référence à la poursuite des fins dernières de la personne et au bien commun universel de la création tout entière. » Il est la dimension sociale et communautaire du bien moral. La société qui souhaite être réellement au

service de la personne, doit considérer le bien commun comme l'objectif principal. (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", 2004, articles 164-165).

« Une société qui, à tous les niveaux, désire véritablement demeurer au service de l'être humain, est celle qui se fixe le bien commun pour objectif prioritaire, dans la mesure où c'est un bien appartenant à tous les hommes et à tout l'homme. » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", *op.cit.*).

Concernant la justice sociale et l'égalité, la signification du bien commun est tout d'abord décrite comme suit : « De la dignité, de l'unité et de l'égalité de toutes les personnes découle avant tout le principe du bien commun, auquel tout aspect de la vie sociale doit se référer pour trouver une plénitude de sens. » Le bien commun est avant tout un garde-fou de ces valeurs : la dignité, l'unité et l'égalité de tous. (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", 2004, articles 164)

Sur la manière de mettre en œuvre ou d'organiser concrètement le bien commun, le conseil pontifical ne se prononce pas et laisse un large champ des possibles. Le texte du compendium de la doctrine sociale de l'Eglise n'envisage pas directement la réduction de temps de travail en tant que telle, ni aucune autre mesure concrète. Dès lors, de multiples moyens pour faire respecter le bien commun peuvent être envisagés, la réduction collective du temps de travail en est un. Les arguments liés au principe du bien commun pourraient me laisser penser que la réduction collective du temps de travail serait une mesure qui découlerait de ce principe et qui serait validée par les instances pontificales.

Tout d'abord, le texte déclare que « les exigences du bien commun dérivent des conditions sociales de chaque époque et sont étroitement liées au respect et à la promotion intégrale de la personne et de ses droits fondamentaux. » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", *op.cit.*)

Si la dignité de l'homme est conditionnée par son travail, l'Etat met tout en œuvre pour permettre l'accès de celui-ci pour tous. La réduction collective du temps de travail pourrait donc répondre à cette exigence puisqu'elle crée et préserve l'emploi (cfr. Approche économique, *point 5 : Conclusion*).

Ensuite, le principe de bien commun implique toute la société : chacun et tous sont responsables de sa réalisation. « Le bien commun engage tous les membres de la société : aucun n'est exempté de collaborer, selon ses propres capacités, à la réalisation et au développement de ce bien. » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", *op.cit.*)

Le Pape Pie XI évoquait que :

« Il importe donc d'attribuer à chacun ce qui lui revient et de ramener aux exigences du bien commun ou aux normes de la justice sociale la distribution des ressources de ce monde, dont le flagrant contraste entre une poignée de riches et une multitude d'indigents atteste de nos jours, aux yeux de l'homme de cœur, les graves dérèglements » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", 2004, articles 166-167).

La réduction collective du temps de travail pourrait également combattre les inégalités liées à la répartition du travail, les gains qu'il engendre, et donc favoriser la justice sociale. (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", *op.cit.*)

Par ailleurs, l'Etat a un rôle fondamental et une responsabilité dans la poursuite du bien commun. « À la société civile dont il est l'expression, l'État doit, en effet, garantir la cohésion, l'unité et l'organisation de sorte que le bien commun puisse être poursuivi avec la contribution de tous les citoyens. » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", *op.cit.*) L'Etat doit garantir et concilier de manière juste les intérêts individuels et de groupe de tous les citoyens, y compris les minorités. Les institutions politiques interviennent afin de rendre accessibles à tous les biens nécessaires à la vie humaine. Dans la mesure où l'accès au travail permet une vie humaine digne, l'Etat intervient pour que tous les citoyens puissent en bénéficier. L'Etat pourrait donc imposer une réduction collective du temps de travail dans l'objectif de rendre l'accès au travail au plus grand nombre et de poursuivre le bien commun. (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", 2004, articles 168-169)

Pour conclure, Laudato Si' met en exergue que l'action de travailler est la condition d'une vie humaine digne. Il est donc indispensable de permettre l'accès au travail à tous les citoyens. Les entreprises sont les maillons essentiels pour remplir cet objectif et poursuivre le principe du bien commun par la création de postes de travail.

« L'activité d'entreprise, qui est une vocation noble orientée à produire de la richesse et à améliorer le monde pour tous, peut être une manière très féconde de promouvoir la région où elle installe ses projets ; surtout si on comprend que la création de postes de travail est une partie incontournable de son service du bien commun. » (SAINT-PÈRE FRANÇOIS, 2015, p.43).

La responsabilité des instances politiques est de favoriser le bien commun, et plus concrètement en ce qui concerne l'accès de tous au travail, la création de postes de travail. Dès lors, l'Etat met en œuvre l'organisation sociale pour y parvenir. La répartition du temps de travail doit être encadrée et réfléchie en ce sens. Et Dans les pays où le chômage est élevé, où les crises économiques engendrent de nombreuses pertes d'emplois, je fais donc l'hypothèse que la réduction collective du temps de travail serait un moyen, une mesure de préserver l'emploi et de poursuivre le principe de bien commun tel que décrit par l'Eglise.

## 6. Conclusion

La thématique du travail et de la place de celui-ci dans la vie de l'homme font l'objet de nombreuses recherches. Dans ce mémoire, j'ai axé mon développement sur le temps de travail et plus précisément sur la réduction collective du temps de travail comme une mesure de répartition du travail. J'ai construit ma réflexion autour de deux approches, la première plus historique où j'aborderai la pensée de Karl Marx et André Gorz, et la deuxième centrée sur le principe de bien commun et les valeurs de l'Eglise.

Dans la première approche, les auteurs, Karl Marx et André Gorz, distinguent deux types de travail. Tout d'abord, Karl Marx parle du travail abstrait pour décrire le travail réalisé dans le cadre de l'économie capitaliste et explique que celui-ci est aliénant pour l'homme. Au-delà d'une pensée anticapitaliste pour une révolte contre l'organisation de la société économique, Karl Marx est également en faveur d'une réduction de la journée de travail. Selon lui, c'est une condition préalable à l'amélioration et à l'émancipation. Limiter la journée de travail est, d'après Karl Marx, primordial pour la santé de la classe ouvrière (le grand corps de chaque nation) et pour garantir le développement intellectuel, les relations sociales, l'action sociale et politique. Dans la lignée de cet auteur, André Gorz distingue lui aussi deux types de travail, le travail lié qui se réalise dans la sphère hétéronome et le travail libre qui est effectué dans la sphère autonome. Selon André Gorz, le temps de travail lié doit faire être réduit au maximum. En effet, il ne peut disparaître totalement mais doit être limité en fonction des besoins strictement nécessaires à produire. D'après lui, le temps libéré sera consacré à la sphère de l'autonomie et à développer des activités créatrices et socialement utiles. Les deux auteurs, que j'ai abordés dans la première partie de mon travail, décrivent concrètement le processus de réduction collective du travail qu'ils envisagent et les objectifs attendus. Limiter et éliminer l'aliénation de l'homme est la priorité des deux auteurs. La réduction collective du travail est une mesure nécessaire pour y parvenir.

Dans la deuxième approche, l'enseignement social-chrétien aborde la problématique sous l'angle des valeurs et des principes de l'Eglise. Le travail est comme une valeur. La dignité humaine en dépend. L'action de travailler et donc d'entretenir un rapport adéquat avec son environnement, permet l'accomplissement de l'homme. Le bon fonctionnement de la société collective passe par cet accomplissement et cet épanouissement individuel par le travail. Il est donc primordial pour toutes les sociétés de mettre en œuvre des mesures d'organisation politique et économique pour préserver le travail et en permettre l'accès à tous. Ces mesures s'inscrivent dans le principe du bien commun, « l'ensemble de conditions sociales qui permettent, tant aux groupes qu'à chacun de leurs membres, d'atteindre leur perfection d'une façon plus totale et plus aisée » (CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX", 2004). Les

instances politiques sont donc responsables de l'application du bien commun et concrètement de l'accès de tous au travail. L'Etat met en œuvre toute politique pour parvenir à cet objectif. Pour finir, j'ai donc fait l'hypothèse que la réduction collective du temps de travail serait une mesure, dans la continuité du raisonnement, validée par l'Eglise dans le but de préserver le travail et de poursuivre le bien commun.

Pour conclure, ces deux approches sont à la fois différentes et complémentaires concernant la réflexion éthique de la réduction collective du temps de travail. Selon Marc Fleurbaey (2003), il existe une apparente opposition entre le marxisme et les théories de la justice sociale de l'Eglise. Il indique à ce sujet :

« La tradition marxiste analyse l'évolution des sociétés existantes et reste vague à propos des sociétés futures, alors que les théories de la justice s'intéressent à un idéal sans chercher à établir un lien précis avec l'existant. La tradition marxiste évite le discours normatif, les théories de la justice sont essentiellement normatives. Vues du côté marxiste, les théories de la justice ont donc une allure typiquement petite bourgeoise : individualisme, ignorance de la lutte des classes, recherche d'un compromis optimal... » (FLEURBAEY M., 2003, p. 48).

J'ai choisi cette citation qui cristallise et met en évidence la tension qu'il existe entre les deux approches. L'Eglise pourrait indiquer que l'approche marxiste est unique historique, qu'elle ne tient pas compte de la dimension transcendantale de la problématique du travail. Elle pourrait également reprocher à cette pensée de positionner l'organisation socio-économique et l'histoire au rang de valeurs. L'histoire ne devrait être qu'au service des principes et des valeurs qui transcendent la réalité de l'homme. Par ailleurs, l'approche marxiste historique pourrait reprocher à la doctrine sociale de l'Eglise de situer sa pensée trop loin de la réalité concrète des hommes et dans ce cas-ci, des travailleurs.

Enfin, ces deux approches sont effectivement divergentes dans la forme mais de mon point de vue, plus convergentes concernant l'objectif et le fond de la pensée. En effet, ces deux réflexions sont menées dans le but de favoriser le bien-être et l'épanouissement de l'homme, du travailleur de manière individuelle et en société. La réduction collective du temps de travail est une mesure qui permet, dans les deux approches, de favoriser l'atteinte de cet objectif.

## 7. Note d'articulation

Au terme de la rédaction de mes deux papers, je voudrais à présent combiner les différentes approches et mettre en exergue les liens qu'il existe entre celles-ci. Pour ce faire, j'ai décidé d'aborder des thèmes faisant discuter les deux approches, économique et éthique, autour de la réduction du temps de travail. Nous commencerons par le thème du bien-être du travailleur, ensuite par le contexte socio-économique et plus particulièrement, de crise, et enfin, le rôle de l'Etat. Je terminerai par mettre en avant les apports de chacune des approches, mais du point de vue de leurs méthodes.

Tout d'abord, l'objectif d'épanouissement et de bien-être de l'humain et du travailleur. Historiquement, d'un point de vue économique, les premières revendications syndicales en faveur d'une diminution du temps de travail avaient pour objectif le bien-être des travailleurs ouvriers. Elles introduisaient une réflexion sur la diminution de la pénibilité de certains métiers et concernaient l'équilibre entre le temps de travail et le temps de repos. Les préoccupations syndicales évolueront ensuite vers une argumentation en faveur de la réduction collective du temps de travail plutôt comme un moyen de redistribuer le travail. (G. VALENDUC, P. VENDRAMIN, 2013, p.29) En même temps, cette réduction collective du temps de travail, analysée concrètement dans le cas des 35 heures en France et le cas des Pays-Bas, engendre de la création d'emplois mais aussi une augmentation de la flexibilité du temps de travail. Cette dernière a certes des avantages mais concernant l'épanouissement et le bien-être de l'humain, elle peut contribuer à la dégradation des conditions de travail. En effet, la flexibilisation du temps de travail a eu pour conséquence une intensification du travail, néfaste pour les travailleurs. Concrètement, l'approche économique montre l'efficacité de la mesure dans un contexte de crise de l'emploi mais l'apparition de la flexibilisation du temps de travail et ses conséquences sur le bien-être et l'épanouissement du travailleur nuance les bénéfices de cette mesure.

Concernant l'approche éthique, l'épanouissement de l'humain est, de toute évidence, l'élément fondateur et central de l'argumentation. D'un côté, Karl Marx et André Gorz sont contre l'organisation capitaliste de la société qui aliène les travailleurs. La réduction de la journée de travail est une condition préalable et nécessaire à l'épanouissement et à l'émancipation de ceux-ci. D'un autre côté, la doctrine sociale de l'Eglise prône également l'épanouissement et l'accomplissement individuel. Et c'est par le travail que l'homme s'accomplit. Il importe donc que tous les hommes puissent avoir accès au travail. En ce sens, la réduction collective du temps de travail permet la création de postes, une plus grande répartition du travail et donc favorise l'atteinte des objectifs d'épanouissement des humains.

Deuxièmement, la réduction collective du temps de travail peut s'inscrire et être déterminante dans un contexte de crise. Dans l'approche économique, cette mesure a prouvé son efficacité dans la création d'emplois. Elle permet donc dans un contexte de crise économique et de décroissance de minimiser l'impact sur l'emploi. La flexibilisation du temps de travail qui accompagne sa réduction collective induit également une meilleure adaptation des entreprises aux fluctuations des marchés économiques.

La partie de l'approche éthique ne mentionne pas la réduction collective du temps de travail comme un quelconque moyen de lutter contre les effets d'une crise. Néanmoins, du point de vue marxiste historique, il est nécessaire d'entamer une révolution afin d'engendrer une transformation profonde de la société. La réduction collective du temps de travail joue un rôle déterminant de ce processus puisqu'elle permet de libérer du temps nécessaire à l'organisation de cette transformation. Quant à l'enseignement social-chrétien, cette mesure pourrait concrètement favoriser le principe de bien commun et donc guider les sociétés en toutes circonstances.

Troisièmement, le rôle de l'Etat dans la mise en œuvre de politiques en faveur de l'emploi et plus spécifiquement de la réduction collective du travail est mentionné dans l'approche économique comme décisif. En effet, cette mesure peut entraîner des conséquences négatives sur l'organisation des entreprises et le bien-être des travailleurs. L'Etat doit donc encadrer la mise en place de la mesure et encourager les entreprises dans leur réorganisation afin de minimiser l'impact sur l'entreprise et de l'augmentation de la flexibilité sur les travailleurs.

De plus, dans la partie éthique de mon mémoire, Karl Marx insiste sur le rôle de l'Etat et la place qu'il devrait avoir par rapport à la société. « L'Etat apparaît comme extérieur et supérieur à la société, alors qu'il devrait être un organe entièrement subordonné à la société. L'Etat serait également mis au service de l'organisation collective de la production sociale et donc au service du changement des conditions de travail. » (cfr. Approche économique, point 3.3) La doctrine sociale de l'Eglise indique également que le rôle de l'Etat est d'être au service de la société. Et de ce fait, il doit favoriser le bien commun et l'accès de tous au travail. Il est donc de la responsabilité de l'Etat de mettre en œuvre et encadrer des mesures telles que la réduction collective de travail.

Pour conclure, je vais terminer par développer les apports de chaque approche à mon travail. L'approche économique m'a permis d'analyser la réduction collective du temps de travail de manière pragmatique. La réduction collective du temps de travail est une mesure concrète qui répond à des problématiques réelles. En effet, elle apporte une réponse pratique comme pour le

cas des 35 heures en France ou la réduction du temps de travail aux Pays-Bas. Tandis que l'approche éthique amène une remise en question des fondements de la société, d'un point de vue marxiste, par la révolution, et du point de vue de la doctrine sociale de l'Eglise, par le principe du bien commun. La réduction collective du temps de travail favorise, dans l'approche économique, une adaptation de la société à une situation vécue, réelle et dans l'approche éthique, une transformation fondamentale de la société. Ainsi, grâce à ces deux approches, j'ai pu développer une réflexion à la fois concrète et éthique.

## 8. Bibliographie

### 8.1 Bibliographie de l'approche économique

#### 8.1.1 Ouvrages

ASKENAZY, P. (2021). Les 35 heures en France : Pourquoi sont-elles toujours en débat ?. *Revue Dynamiques régionales de l'IWEPS n°10*, p.43-56.

BOUVIER, G., DIALLO, F. (2010). Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde. *INSEE Première*, n° 1273.

CONTER, B. (2021). Introduction : Actualité de la réduction collective du temps de travail. *Revue Dynamiques régionales de l'IWEPS*, n°10, p.5-17.

DOISNEAU, L. (2000). Les accords *Robien* un an après : l'expérience des salariés. *Travail et Emploi*, n°83, p.61-77.

ERHEL, C. (2009). Les politiques de l'emploi. Paris cedex 14, France: *Presses Universitaires de France*. <https://doi.org/10.3917/puf.erhel.2009.01>

FAGAN, C. (2000). Le temps de travail sur le cycle de vie : rôle potentiel du travail à temps partiel. *dans* BOULIN, J.-Y., HOFFMANN, R. (dir.). Les nouvelles pistes du temps de travail {Actes du colloque organisé par l'Institut syndical européen et la Confédération européenne des syndicats}, Reuil-Malmaison, *Liaisons*, p.61-88.

FLEURBAEY M. (2003). Justice sociale ou lutte des classes ?. *Mouvements*, n° 26, p.48-54.

LEBEAU, E., ROBEET, S. (2010). Fin de l'histoire ou début d'une nouvelle histoire. *Politique*, n° 67, p.16-19.

ONEM (2014) Nouvelle évolution du chômage harmonisé au sens large : Le chômage au sens large en Belgique, en Allemagne, en France. *Direction Statistiques, Budget et Etudes*, 1-7.

Organisation Internationale du Travail (2019). Guide de mise en place d'aménagements du temps de travail équilibrés. Genève. ISBN 978-92-2- 133854-3

PERBOST, J.-M. (2011) Travailler plus ? Travailler moins ? Que faut-il faire pour travailler tous et mieux ?. *Green European Foundation (Green New Deal Series)*, n° 8, Bruxelles.

VALENDUC, G. VENDRAMIN, P. (2013). La réduction du temps de travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2191-2192, 5-84. <https://doi.org/10.3917/cris.2191.0005>

VISSER, J. (2000). La réduction du temps de travail aux Pays-Bas. *Revue du CEPII*, n° 83, p.129-152.

### 8.1.2 Graphes et tableaux

Graphique 1 - Source : Base de données du Groningen Growth Development Center (GGDC)<sup>14</sup>. dans BOUVIER, G., DIALLO, F. (2010). Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde. *INSEE Première*, n° 1273, p.1.

Graphique 2 - Source : Enquêtes sur l'emploi, CBS, La Haye. dans VISSER, J. (2000). La réduction du temps de travail aux Pays-Bas. *Revue du CEPII*, n° 83, p.132.

### 8.1.3 Cours universitaires

LAMINE, A., FRANKART, A. (cours donné en 2019-2020). Droit du travail. *Université Catholique de Louvain-la-Neuve*.

### 8.1.4 Ordonnance et loi

Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés, *Journal officiel de la République française*, 17 janvier 1982 (ordonnance adoptée sous le gouvernement de majorité présidentielle de Pierre Mauroy).

Organisation internationale du Travail, Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Résumé {en ligne}

[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=55456&p\\_classification=13.0](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=55456&p_classification=13.0)  
1 (Consulté en juillet 2021).

---

<sup>14</sup> La base de données du GGDC (Groningen Growth Development Center, [www.ggdc.net](http://www.ggdc.net)) publie des données sur l'emploi et la durée du travail pour un grand nombre de pays. Toutefois, pour les périodes anciennes, les données sont seulement estimées, avec une précision parfois modeste, lorsque les données de comptabilité nationale manquent. Suivant les dates de mises à jour, les dernières publications des comptes nationaux ne sont pas immédiatement prises en compte.

## 8.2 Bibliographie de l'approche éthique

### 8.2.1 Ouvrages

ADRET (1977). Travailler deux heures par jour. *Seuil*, Paris.

BENSIMON, F. (2014). L'Internationale des travailleurs. *Romantisme*, n°163, p.53-62. <https://doi.org/10.3917/rom.163.0053>

BOROT L. (2001). André Gorz, l'utopisme réaliste et le syndicalisme intégral. *Presses Universitaires de France « Cités »*, n° 8. p.35-49. <https://doi.org/10.3917/cite.008.0035>

CHABOT, J.-L. (1989). La doctrine sociale de l'Eglise. *Presse Universitaire de France*, 1989, p.8-11.

[https://books.google.be/books?hl=fr&lr=&id=08SBDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=les+principes+de+la+doctrine+sociale+de+l%27Eglise&ots=LUi9Pb9i2D&sig=DFfqd0eO3fOHX7eIRPyIGRKOXJw&redir\\_esc=y#v=onepage&q=les%20principes%20de%20la%20doctrine%20sociale%20de%20l'Eglise&f=false](https://books.google.be/books?hl=fr&lr=&id=08SBDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=les+principes+de+la+doctrine+sociale+de+l%27Eglise&ots=LUi9Pb9i2D&sig=DFfqd0eO3fOHX7eIRPyIGRKOXJw&redir_esc=y#v=onepage&q=les%20principes%20de%20la%20doctrine%20sociale%20de%20l'Eglise&f=false)

CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT). (1977). Les dégâts du progrès : les travailleurs face au changement technique. *Seuil*, Paris.

CONSEIL PONTIFICAL "JUSTICE ET PAIX". (2004). Compendium De La Doctrine Sociale De l'Eglise. *Libreria Editrice Vaticana*.

CORPET, O., GORZ, A. (1975). Critique de la division du travail. *Le Seuil compte-rendu*, p.199-201.

[https://www.persee.fr/doc/autog\\_03387259\\_1975\\_num\\_30\\_1\\_1136\\_t1\\_0199\\_0000\\_2](https://www.persee.fr/doc/autog_03387259_1975_num_30_1_1136_t1_0199_0000_2)

FISCHBACH, F. (2010). Marx et le communisme. *Actuel Marx*, n°48, p.12-21. <https://doi.org/10.3917/amx.048.0012>

FLEURBAEY M. (2003). Justice sociale ou lutte des classes ?. *Mouvements*, n° 26, p.48-54.

GOLLAIN, F. (2009). André Gorz, un marxiste existentialiste. L'histoire et le sujet de l'histoire. *Revue du MAUSS*, 34, p.349-367. <https://doi.org/10.3917/rdm.034.0349>

GORZ, A. (1980). Adieux au prolétariat. *Galilée*, Paris, p.377-379.

[https://www.persee.fr/doc/autog\\_0249-2563\\_1980\\_num\\_13\\_2\\_1384\\_t1\\_0377\\_0000\\_2](https://www.persee.fr/doc/autog_0249-2563_1980_num_13_2_1384_t1_0377_0000_2)

GORZ A. (2008). Le travail, entre écologie et socialisme. *Écologie & politique*, 35, p.119-127. <https://doi.org/10.3917/ecopo.035.0119>

LOWY, M. (2011). Notes critiques sur la Critique du programme de Gotha: Un hommage à Sonia Dayan-Herzbrun, historienne du mouvement ouvrier. *Tumultes*, 37, 39-48. <https://doi.org/10.3917/tumu.037.0039>

MARX, K. (1866). Instructions for the Delegates of the Provisional General Council, The Different Questions. *The International Workingmen's Association*.

MARX, K. (1965). Chapitre Premier : La Marchandise. *dans* MARX, K. (1965). Le Capital. Critique de l'économie politique. *Livre I, Section I, Gallimard, Paris, p.277-289*.

MARX, K. (2008). Critique du programme de Gotha. trad. Sonia Dayan-Herzbrun, *éditions Sociales, Paris*.

SAINT-PÈRE FRANÇOIS. (2015). Lettre Encyclique Laudato Si'. *Libreria Editrice Vaticana*.

VALENDUC, G., VENDRAMIN, P. (2013). La réduction du temps de travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2191-2192, p.5-84*.

### 8.2.2 Cours universitaires

HUNYADI, M. (cours donné en 2019-2020). Philosophie du travail. *Université Catholique de Louvain-la-Neuve*.