

faiblesses des théories d'O. Williamson. Mais il me semble net que Philippe Lefebvre a réalisé une avancée théorique essentielle, y compris d'un point de vue d'historien, en posant la question du contrôle hiérarchique du travail comme élément central dans la création de l'entreprise moderne. Tout ce qui contribue à corriger l'image simpliste et traditionnelle de celle-ci comme simple fruit des innovations techniques du début du XIX<sup>e</sup> siècle est déjà à saluer. Mais ce travail ouvre en plus, plus ou moins implicitement, des perspectives extrêmement prometteuses de combinaison des approches micro-économiques, terrain favori des historiens du travail comme des entreprises depuis Chandler, et macro-économiques, domaine traditionnel des historiens de l'économie. Il mérite donc pleinement d'être diffusé, et abondamment discuté, par quiconque s'intéresse à l'histoire économique et sociale du XIX<sup>e</sup> siècle.

Pierre GERVAIS

**PATRICK FRIDENSON, BÉNÉDICTE REYNAUD (DIR.),**  
*La France et le temps de travail (1814-2004),*  
 Paris, Odile Jacob, 2004, 237 p., 23,90 €

Vieille passion française, le temps de travail n'avait pas fait jusqu'à présent l'objet d'un ouvrage aussi complet que celui dirigé par Patrick Fridenson et Bénédicte

Reynaud. Dans une stimulante introduction, les deux directeurs de ce livre posent une série de questions transversales à l'ouvrage. Quelle est la place des luttes dans la réduction du temps de travail? Est-elle un moyen efficace de lutte contre le chômage? Permet-elle une autre organisation de la vie hors travail et, si oui, pour qui? Permet-elle de dynamiser la négociation collective? L'abaissement de la durée du travail est-il un phénomène continu? Les six contributions réunies ici ne cherchent pas toutes à répondre à l'ensemble de ces questions, chacune étant centrée sur une problématique particulière.

Le chapitre premier, rédigé par Jérôme Bourdieu et Bénédicte Reynaud, porte sur le rôle de la santé dans le processus de réduction du temps de travail au XIX<sup>e</sup> siècle. Leur thèse repose sur l'idée que la durée du travail est largement fonction de facteurs non économiques (externes). Pendant longtemps, cette externalité est négative. Résultant de la concurrence entre entreprises qui pousse à un allongement de la durée d'utilisation des machines, elle est subie par les travailleurs au même titre que la discipline d'atelier et des conditions de travail en général. Pour qu'elle devienne positive, il faudra que soit reconnue une relation entre travail et santé, établie partiellement par des experts – médecins ou économistes – qui fourniront aux employeurs la possibilité de penser «un changement d'horizon temporel», c'est-à-dire qui les amèneront à penser qu'une amélioration de la santé des ouvriers peut être profitable à long terme aux entreprises qu'ils dirigent.

Dans le chapitre II, Patrick Fridenson analyse la multiplicité des processus de production de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932. Les luttes sociales, nous dit-il ne sont pas «l'élément dominant de l'abaissement du temps de travail». Si la journée de 8 heures est bien la revendication phare du mouvement ouvrier lors de chaque Premier Mai, d'autres forces agissent aussi en ce sens. Le fait que les associations internationales de réformateurs sociaux et d'experts, notamment au sein de l'Association internationale pour la Protection légale des travailleurs, l'Organisation internationale du travail (où est signée la convention internationale de 1919 sur les 8 heures), le Conseil supérieur du travail jouent un rôle actif est assez connu, mais il est plus étonnant de voir Ernest Mercier, patron de l'électricité, défendre les 8 heures sans restriction.

La multiplicité des acteurs se conjugue à celle des objectifs. Les industriels alsaciens qui obtiennent la promulgation de la loi de 1841 limitant la durée de travail des enfants ont des objectifs autant moraux et religieux que proprement sanitaires ; de leur côté, les syndicats ouvriers promeuvent la loi de 1892 réduisant la durée du travail des femmes pour limiter les répercussions de la crise en termes d'emplois.

Le chapitre III est centré sur les 40 heures. Après avoir souligné la dimension internationale du débat sur la réduction hebdomadaire comme moyen de résorption du chômage à partir de 1932, Alain Chatriot s'attache à remettre en cause, avec forces arguments, la position d'auteurs qui, comme Alfred Sauvy, ont dénoncé le caractère « rigide » de la loi de juin 1936. Pour ce faire, il s'appuie essentiellement sur les archives du Conseil national économique (CNE), renouvelé sur des bases nouvelles en mars 1936 et qui reçoit la mission de donner un avis sur les décrets d'application. Les réunions de la commission permanente et des 20 sections professionnelles sont l'occasion pour les représentants ouvriers et patronaux d'affrontements sur la question des dérogations, de rémunération des heures supplémentaires, de la récupération des heures de travail perdues en cas d'interruption collective de travail ou sur les délais de mise en application. Le patronat conteste parfois la loi elle-même, une procédure qui donne au CNE un rôle « de pure apparence » et se bat pied à pied pour obtenir davantage de souplesse dans l'application de la loi. Au bout du compte, les dossiers étudiés par Chatriot « montrent que le CNE est réellement un des lieux de discussion sur les modalités d'application de la loi sur les 40 heures et l'argument patronal d'une absence de négociation est donc en grande partie infondé, puisque justement, il n'existe pas d'application uniforme de la loi ». La démonstration aurait néanmoins été plus convaincante si elle s'était appuyée sur la lecture des décrets eux-mêmes et l'analyse des modalités concrètes d'application, et non sur les seuls avis du CNE.

La période qui court de la guerre aux années 1970 est traitée dans le chapitre IV par Éric Pezet qui s'appuie sur deux rapports du Conseil économique et social, en 1963 et 1969, et sur les accords de branche reproduits dans *Liaisons sociales* entre 1953 et 1978. De cette contribution on retiendra surtout que la période peut être divisée en deux. Jusqu'en 1968 à peu près, la durée réelle du travail est beaucoup plus élevée que la durée légale. En 1963, par exemple, elle est de 47 heures, comme en 1931. La priorité syndicale est celle des salaires, les conventions collectives prévoyant que la récupération des heures perdues ne peut conduire à la suppression des heures supplémentaires habituellement effectuées. La baisse de la durée du travail est engagée à partir de 1966 sous l'effet de la loi du 18 juin 1966 qui limite le recours aux heures supplémentaires, du mouvement de mai 1968 et des premiers signes de la crise économique. Pouvoirs publics et partenaires sociaux agissent de concert, par la loi ou les accords collectifs, dans une perspective de sauvegarde de l'emploi. En 1975, la durée hebdomadaire est de 42 heures.

Pendant la période 1978-1996, traitée par Jacques Freyssinet, la réduction du temps de travail se voit assigner un objectif supplémentaire ; elle devient « l'une des composantes de la politique de l'emploi et de la politique de la compétitivité ». Les stratégies des acteurs sont divergentes. En Europe, les organisations patronales sont homogènes dans leur volonté de flexibilisation. À l'inverse, les syndicats témoignent d'une grande hétérogénéité sur les objectifs : la RTT doit-elle favoriser l'emploi ou plutôt les conditions de travail ? Quant aux pouvoirs publics, ils intègrent, de manière variable, le temps de travail dans une conception régulatrice de la performance économique.

Les compromis qui résultent de ce changement d'enjeux posent simultanément la question des acteurs du changement et du niveau pertinent des normes. De ce dernier

point de vue, l'articulation des niveaux de négociation (interprofessionnelle, de branche et d'entreprise) est, selon Freyssinet, un « quasi-échec » : la hiérarchie des niveaux est une « fiction juridique » et la réalité celle d'un « empiement hétérogène ».

Le contenu des normes connaît lui aussi de fortes évolutions. Bien que patronat et syndicats soient opposés, pour des raisons différentes, à des négociations multidimensionnelles, ce nouveau type de régulation est mis néanmoins en œuvre « de manière chaotique et inégale ». Par ailleurs, la période de référence pour la mesure du temps de travail s'élargit à l'ensemble des temps de vie avec l'annualisation, les comptes épargne-temps, le développement du travail à temps partiel notamment.

Après avoir approfondi l'analyse sur deux périodes clefs (1981-1982 et 1993-1995), Jacques Freyssinet conclut sur la remise en cause profonde des manières de penser le temps de travail en Europe occidentale, mais il souligne la spécificité de la France, qui offre « globalement l'illustration d'une succession de quasi-échecs » qu'il met au compte de la faiblesse des relations professionnelles, des blocages du patronat et des divisions syndicales.

Le dernier chapitre couvre la période 1997-2003 et le passage aux 35 heures engagé par la « gauche plurielle » avec les deux lois Aubry de 1998 et 2000. Après avoir présenté de manière synthétique le contenu de ces textes, Philippe Askenazy, Catherine Bloch-London et Muriel Roger dressent un bilan utile de cette expérience à partir des études existantes. De celui-ci, on retiendra que cinq ans après le début du processus de négociation, plus de la moitié des salariés du secteur privé étaient passés aux 35 heures et que la durée hebdomadaire moyenne était passée à 36 heures à la fin 2001 dans les établissements de plus de 10 salariés. Mais cette réduction s'accompagne d'une modulation pour la moitié de ces salariés et d'une modération salariale (de - 0,8 %, selon une étude citée, par rapport aux établissements comparables non concernés en 1999 et 2000). Le bilan en termes de création d'emplois est plus difficile à établir. Il serait, selon les auteurs, d'environ 300 000 emplois entre 1997 et 2001.

L'influence des 35 heures sur les conditions de travail est établie de manière concordante par les enquêtes d'opinion et les travaux monographiques. Accueillies favorablement par les cadres et les catégories intermédiaires, elles sont jugées de manière plus négative par les ouvriers (ouvrières surtout) et les employés non qualifiés. Au total, ces études soulignent le renforcement des inégalités au travail.

Au bout du compte, cet ouvrage représente une première et sérieuse approche d'une question dont l'intérêt historique est manifeste. Fondé sur une approche plutôt institutionnelle, il ouvre la voie pour de nouveaux travaux, dont on espère qu'ils emprunteront davantage, si les sources le permettent, aux méthodes de l'histoire sociale des pratiques.