



Le temps de travail en Belgique depuis la fin de la Première Guerre mondiale

Par Lionel Vanvelthem (IHOES)



Cette analyse constitue la suite de l'analyse n° 159 consacrée au temps de travail en Belgique durant le « long XIX^e siècle » [[lien](#)]. Ces deux textes ont été écrits à la demande de la FGTB Liège-Huy-Waremme dans le cadre d'une journée de réflexion sur la réduction collective du temps de travail (RCTT) intitulée « Osons prendre le temps ! » (14 octobre 2016). Ils ont d'abord été publiés sous la forme d'une brochure unique intitulée *Le temps de travail en Belgique. Éléments de contexte historique du XIX^e siècle à l'aube du XXI^e siècle.*

Je tiens à remercier chaleureusement mes collègues de l'IHOES ainsi qu'Eric Geerkens, professeur à l'ULg, pour leur relecture attentive.

À L'HEURE OÙ PLUSIEURS GOUVERNEMENTS DE DROITE, EN BELGIQUE COMME AILLEURS, SUGGÈRENT DE RÉORGANISER LE temps de travail à l'aune de la flexibilité ; à l'heure où les représentants du patronat reviennent avec l'idée d'augmentation du temps de travail afin de « booster » – comme ils disent – la compétitivité de l'économie européenne sur les marchés internationaux ; à l'heure, enfin, où la numérisation et la robotisation entraînent – et risquent encore d'entraîner – des pertes massives d'emploi si la durée du travail n'est pas drastiquement réduite sur un plan collectif, il n'est pas inintéressant de se pencher sur l'histoire du temps de travail et de sa limitation progressive.

Après une première analyse consacrée au « long XIX^e siècle » [[lien](#)], ce second article tente de décrire brièvement la complexe évolution du temps de travail en Belgique à partir de l'entre-deux-guerres. Comment la réduction de la durée du travail s'est-elle effectuée au XX^e siècle ? Quelles en sont les étapes-clés ? Comment est-on passé d'une réduction *collective* à une réduction plus individuelle du temps de travail ? Cette évolution est-elle inéluctable ? Quels ont été les arguments, les discours pour et contre la réduction du temps de travail ? Sont-ils les mêmes qu'au XIX^e siècle ?

Dans le présent texte, nous allons voir que l'évolution du temps de travail à partir de 1918 est marquée par une intervention beaucoup plus généralisée de l'État dans la législation sociale ainsi que par la naissance et l'essor de la négociation collective, au travers des commissions paritaires et de divers mécanismes permettant aux interlocuteurs sociaux (syndicats des travailleurs et représentants du patronat) d'arriver à un compromis social. Jusqu'au milieu des années 1970, le rapport de force est plutôt favorable aux travailleurs. Après 1975, ce rapport a tendance à s'inverser à l'avantage du patronat, en raison de l'installation persistante d'un chômage de masse couplée à une puissante offensive idéologique (néo)libérale. Les années 1980 voient ainsi l'arrivée de dynamiques plus « individualisées » en matière de réduction du temps de travail (flexibilité, temps partiels, aménagements individuels des horaires...), associées à une déréglementation progressive du « marché » du travail.

L'entre-deux-guerres : une période décisive qui marque le début de l'interventionnisme étatique

En Belgique comme dans la plupart des pays industrialisés, la **journée de huit heures** se met en place pendant l'entre-deux-guerres. Son inscription dans la législation constitue l'aboutissement d'une longue évolution des conceptions en matière de temps de travail : désormais, il ne s'agit plus seulement de rendre le travail *supportable*, mais bien de donner la possibilité d'**une vie épanouie en-dehors du travail**. Par ailleurs, la réduction du temps de travail apparaît progressivement, en cette période d'émergence de nouvelles formes d'**organisation scientifique du travail (OST)**, comme une façon de **socialiser les progrès techniques**. Avec l'augmentation des rendements, si la durée du travail demeurait identique à ce qu'elle était précédemment, de nombreux travailleurs deviendraient surnuméraires, raison pour laquelle les organisations syndicales réclament dès cette époque un partage des gains de productivité sous la forme d'une diminution du temps de travail.

Comme nous l'avons vu dans l'article précédent, la journée de huit heures est d'abord une revendication du mouvement ouvrier international, et ce dès le dernier tiers du XIX^e siècle. En Belgique, cette revendication prend de l'ampleur dans les années précédant la Première Guerre mondiale à travers une série d'actions syndicales (grèves, dépôts de cahiers de revendications, etc.). Mise en sourdine pendant la guerre, elle est rapidement remise sur le tapis – avec plus de vigueur encore – après l'armistice. Le POB et la mouvance socialiste (coopératives, mutuelles, syndicats...), qui ont activement participé à « l'union sacrée » durant le conflit, voient leur pouvoir renforcé, notamment grâce à l'instauration du **suffrage universel masculin (1919)** et à l'**abrogation de l'article 310 du Code pénal (1921)**, donnant aux organisations syndicales une plus grande liberté d'action et de concertation. De manière générale, l'après-guerre est marqué par les débuts de la négociation collective, avec entre autres la **mise en place officielle des premières commissions paritaires¹ (1919)**.

En 1919, est aussi créée l'**Organisation internationale du travail (OIT)**. Celle-ci déclare que la paix entre les nations ne peut se réaliser que par une plus grande justice sociale et un meilleur traitement de la main-d'œuvre. Derrière ce principe, se trouve aussi la volonté des pays industrialisés d'uniformiser les conditions de travail (durée, salaires...) afin d'éviter une concurrence commerciale trop déloyale. Signée à Washington, la première convention de l'OIT stipule que « *dans tous les établissements industriels, [...] la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine* »².

C'est durant l'entre-deux-guerres que l'intervention de l'État dans les affaires sociales est acquise en Belgique. Le **14 juin 1921**, est votée la **loi fixant le temps de travail à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine**. Cette loi ne fait que généraliser une pratique qui avait déjà été conquise précédemment dans de nombreuses entreprises ou secteurs industriels, par la grève et la négociation. Avant d'être voté, le projet de loi, déposé par le socialiste Joseph Wauters, fait néanmoins l'objet de vifs débats à la Chambre et au Sénat, où ses opposants évoquent (à nouveau !) le spectre de la perte de compétitivité. Les partisans de la réduction du temps de travail, quant à eux, disposent d'arguments de nature diverse, comme le bien-être et la santé de la classe ouvrière, l'allongement de la carrière ou l'accès à une meilleure vie de famille.



Affiche de Charles Van Roose, réalisée pour la Commission syndicale de Belgique, qui illustre les « trois fois huit » (8 heures de travail, 8 heures de loisir, 8 heures de repos). Coll. Amsab-Institut d'Histoire Sociale, Gand.

¹ Une commission paritaire permet aux organisations syndicales et patronales de conclure une convention collective de travail (CCT) au niveau d'un secteur d'activité.

² Convention tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, adoptée à Washington le 28 novembre 1919, article 2.

C'est également à ce moment qu'apparaît nettement la volonté de légiférer en matière d'**éducation populaire**. Il s'agit là aussi d'une vieille revendication du mouvement ouvrier : la réduction de la durée du travail de tous les travailleurs et l'interdiction du travail des enfants (jusqu'à un certain âge) doivent libérer du temps pour les loisirs, le bien-être, l'amélioration de la santé et de l'hygiène, mais aussi pour l'**instruction**. Votée en 1914, la loi décrétant l'instruction obligatoire pour les enfants et adolescents âgés de 6 à 14 ans ne sera appliquée qu'à la fin du conflit. En 1921, la loi sur les bibliothèques publiques, à l'initiative du ministre socialiste Jules Destrée, marque quant à elle le début de l'intervention de l'État dans le développement des **bibliothèques**. Le même ministre est également à l'origine de l'arrêté royal du 5 septembre 1921, qui détermine les conditions d'octroi de subventions aux universités populaires, aux cercles d'étude et aux conférences à caractère scientifique ou artistique, considérés comme « **œuvres complémentaires de l'école** ».



À la fin des années 1920, les pays industrialisés connaissent une forte croissance, de courte durée, avant d'être frappés par une **grave récession économique qui touche l'Europe à partir de 1930**. La crise s'accompagne d'une **montée rapide du chômage** : en Belgique, le taux de chômage (assuré) passe de 4 % en 1929 à environ 40 % en 1932. C'est à ce moment qu'est popularisée l'idée d'une réduction **hebdomadaire** du temps de travail à 45 heures, voire à **40 heures par semaine**. Le principe n'est plus de diminuer la journée de travail, mais de **prolonger le repos dominical** en mettant en place un week-end de deux jours, sur le modèle de la semaine anglaise. Les avantages d'une telle réduction sont multiples : préserver la santé des travailleurs qui ont vu leur cadence de travail fortement augmenter avec la rationalisation industrielle (autrement dit répercuter sur leur temps de travail les bénéfices liés aux progrès techniques et à la hausse de la production), augmenter le temps qu'ils peuvent consacrer à la détente et **répartir plus équitablement le travail disponible** en période de chômage élevé.

QUELQUES DISCOURS POUR ET CONTRE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ANNÉES 1920...

CONTRE

« [...] les entraves mises à la liberté du travail priveront le pays, dans un avenir peu éloigné, de cette élite intellectuelle qui se recrute sans cesse dans la classe ouvrière et qui fait en partie la force et la grandeur de la Belgique. » (Paul Van Hoegaerden, homme politique libéral, à la Chambre, 1920.)³

« Plus que jamais, nous avons besoin de produire, ce qui semble s'accommoder assez mal avec la diminution du nombre d'heures de travail ; de plus, les charges de salaires supplémentaires imposées par le projet de loi sont de nature à rendre de plus en plus difficile la lutte de notre industrie sur le marché mondial. » (Rapport au Sénat, 1920.)⁴

POUR

« Le travail n'est pas une marchandise ; le travailleur ne saurait être assimilé à une machine dont il importe de tirer le maximum de rendement. Ce qui, avant tout, justifie la limitation de la durée du travail des adultes, c'est l'impérieuse nécessité d'assurer dans la mesure du possible le bien-être de la classe ouvrière. Il ne faut plus que l'ouvrier soit exposé à souffrir dans sa santé à la suite d'un travail d'une durée exagérée ; il faut que, comme ses camarades des pays anglo-saxons, il soit à même de fournir une longue carrière ; il faut qu'il dispose de loisirs nécessaires pour jouir, dans des conditions normales, de la vie de famille et des délassements offerts aux autres citoyens. » (Motivation de la loi du 14 juin 1921.)⁵

« [...] Comment les ouvriers emploieraient-ils les heures de loisir accrues par leur effort syndical et par la volonté du législateur ? [...] Ce qu'il faut, c'est multiplier les occasions pour l'ouvrier, pendant ses heures de loisir, de se distraire sainement, de s'instruire en s'amusant, de développer harmonieusement son corps, d'enrichir son esprit et d'ennoblir son cœur. » (Louis Piérard, député socialiste, 1922.)⁶

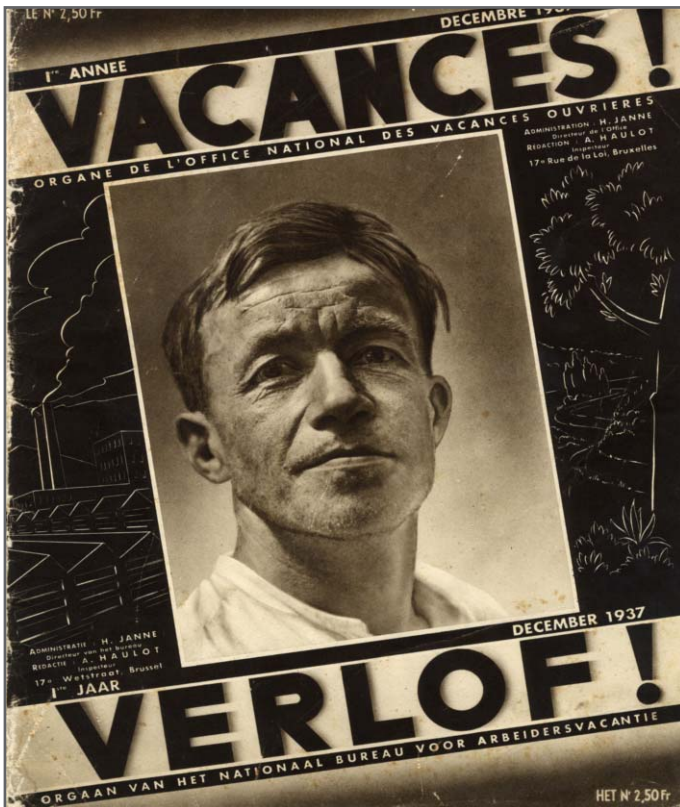
³ Cité par : Jean NEUVILLE, *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps*, Bruxelles, Éditions Vie ouvrière, 1981, partie II : *La conquête des 8 heures et la revendication des 40 heures*, p. 70.

⁴ Cité par : *Ibidem*, p. 75.

⁵ Cité par : *Ibidem*, p. 67-68.

⁶ Extrait d'un texte consacré au développement d'une proposition de loi instituant l'Œuvre nationale des loisirs du travail, cité dans : Charles DEPASSE, *Loisirs et culture. Manuel d'éducation populaire*, Liège, Éditions Biblio, 1950, partie II : *L'organisation officielle de l'éducation populaire en Belgique et internationalement [...]*, p. 33-34.

La revendication de la semaine des 40 heures est mise en avant lors des **grèves de juin 1936** qui, en écho au Front populaire en France, secouent les centres industriels de Belgique. Dans le cahier des revendications, se trouvent également la réadaptation des salaires au coût de la vie ainsi qu'une réduction *annuelle* du temps de travail via les congés payés. Ce mouvement offensif et populaire permet d'arracher très rapidement certaines avancées législatives. Parmi celles-ci, la **loi du 9 juillet 1936** donnant la possibilité de réduire le temps de travail à **40 heures par semaine** pour les ouvriers occupés sur les chantiers ou dans des endroits insalubres (comme les charbonnages), ainsi que la **loi du 27 juin 1936** instituant la **semaine de congés payés**. Cette dernière s'accompagne de mesures visant à développer le **tourisme social**, comme la création d'une Commission des vacances ouvrières (1936) et d'un Office national des vacances ouvrières (1937), ou encore la distribution de cartes de réduction (pour les transports, les musées) aux familles à faibles revenus. Les départs en vacances sont encore peu nombreux à l'époque, faute de moyens, mais l'impulsion est lancée.



Couverture de *Vacances !* Organe de l'Office national des vacances ouvrières, décembre 1937.
Coll. IHOES, Seraing.



Affiche de Lode Sebregts publiée par le Syndicat des dockers, section de l'UBOT, 1937.
Coll. Amsab-Institut d'Histoire Sociale, Gand.

QUELQUES DISCOURS POUR ET CONTRE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ANNÉES 1930...

CONTRE

« Si [la journée des 40 heures] se réalisait, ce serait une véritable catastrophe pour nos industries. En effet : la semaine des 40 heures, sans réduction des salaires hebdomadaires, amènerait à elle seule, pour les prix de revient, une surcharge de 20 %. Si à cela on ajoute les rajustements de salaire récemment consentis [...], les congés payés, l'augmentation des barèmes pour allocations familiales, etc., le salaire horaire, par rapport à l'ancien, subirait ainsi une hausse formidable qui exclurait, pour presque toutes les industries, toute possibilité de concurrence ultérieure, et entraînerait, par la même occasion, une hausse effrayante du coût de la vie. » (Brochure publiée par le Comité central industriel, 1936.)⁷

POUR

« Il apparaît [...] clairement qu'une réduction sensible de la durée du travail permettra à la fois d'atténuer le chômage dont souffrent de nombreux travailleurs, victimes d'un régime de production anarchique, et d'apaiser les inquiétudes que fait naître dans la classe ouvrière l'application de plus en plus généralisée des systèmes de rationalisation industrielle [...]. » (Commission syndicale de Belgique, 1931.)⁸

« La rationalisation a permis de maintenir la production en employant 50 000 ouvriers de moins. Depuis 5 ans, le total des salaires a baissé de moitié, le prix du charbon a baissé de 2/5, et le rendement par ouvrier a augmenté de 28 % : la rationalisation n'a-t-elle pas déjà résorbé en partie les effets que la réduction de la durée du travail pourrait avoir ? » (Phrase prononcée par un représentant de la Centrale des francs-mineurs, 1936.)⁹

⁷ Cité par : Jean NEUVILLE, *La conquête des 8 heures...*, op. cit., p. 237.

⁸ *Ibidem*, p. 191.

⁹ Cité par : Eric Geerkens, *La rationalisation dans l'industrie belge de l'Entre-deux-guerres*, Bruxelles, Palais des Académies, 2004, p. 918.

L'âge d'or de la concertation sociale (1945-1975)¹⁰

De manière générale, les décennies d'après-guerre voient la consolidation et la généralisation d'une dynamique qui prend ses racines dans les premières expériences de concertation sociale de l'entre-deux-guerres. Cette dynamique est le fruit d'une réflexion menée dès 1941 dans la clandestinité par des représentants du patronat et des syndicats, connue sous le nom de **Projet d'accord de solidarité sociale**. L'idée centrale de ce « **Pacte social** » est de permettre un redémarrage rapide de l'industrie belge et une hausse de la productivité en contrepartie de la mise en place d'une **large couverture sociale pour les travailleurs** (sécurité sociale, allocations de chômage, congés payés, etc.) et d'un **partage des gains de la croissance**, sous la forme soit d'une augmentation des salaires, soit d'une réduction du temps de travail. Le modèle de développement économique qui prévaut après la guerre, en Belgique comme dans la majorité du « bloc occidental », souvent qualifié de fordiste, repose sur la recherche d'importants gains de productivité auxquels répond une forte demande intérieure ; le mouvement de réduction du temps de travail n'est alors qu'un des nombreux aspects d'une **politique macro-économique d'inspiration keynésienne** beaucoup plus vaste, où l'État et les interlocuteurs sociaux ont clairement un rôle à jouer. Dans cette optique, dès 1945, les **commissions paritaires** acquièrent un statut légal : les négociations entre les représentants des employeurs et des travailleurs constituent à partir de ce moment une des voies possibles pour régler les conditions de travail (fixation des salaires, réduction conventionnelle du temps de travail, etc.) dans un secteur donné.



Affiche éditée par *La Voix du Peuple*.
Périodique des Communistes de Belgique,
65, rue des Palais, Bxl. 3., tél. 15.89.87 et 88
Coll. IHOES, Seraing.

À la veille de la Seconde Guerre mondiale et sous l'occupation, les conquêtes de l'entre-deux-guerres en matière de réduction du temps de travail ont été malmenées pour satisfaire aux besoins de l'économie de guerre (mise en place de dérogations aux lois de 1921 et de 1936, rétablissement de la journée des 48 heures par semaine dans les charbonnages, etc.). Ce recul législatif perdure quelques années après la guerre, la **nécessité de reconstruire le pays** primant sur les lois en vigueur et les syndicats préférant par ailleurs une **hausse des salaires** (et du pouvoir d'achat) à une réduction hebdomadaire du temps de travail. Durant cette période de reconstruction, la réduction de la durée du travail se poursuit néanmoins via un léger accroissement du nombre de jours fériés, dont le 1^{er} Mai dès 1946 – tout un symbole !

En 1948-1949, la Belgique connaît un retournement de conjoncture. Les syndicats reviennent alors avec la **revendication de la réduction hebdomadaire du temps de travail**, dans une **logique de répartition plus équitable de l'emploi et de lutte contre le chômage**. Jusqu'en 1954, ils réclament principalement le simple respect de la loi de 1921 ou de celle de 1936, sans presque jamais recourir aux commissions paritaires pour fixer la durée du travail.

Au milieu des années 1950, la situation change : à la suite de la **Déclaration commune de productivité** en 1954 (à travers laquelle les principales organisations syndicales et patronales se mettent d'accord sur la nécessité d'un accroissement de la productivité, avec redistribution des gains engendrés par celle-ci) et dans un contexte politique et syndical assez tendu (qui voit la CSC à la pointe du combat dans une logique d'opposition à un gouvernement dont les sociaux-chrétiens sont exclus), sont conclus les **accords d'octobre 1955**. Ces derniers organisent de manière progressive, avec des modalités différentes selon les secteurs, la **réduction du temps de travail à 45 heures par semaine**. Ils marquent aussi le

¹⁰ Cette partie et la suivante, résumant très brièvement l'histoire du temps de travail de la Seconde Guerre mondiale à l'aube du XXI^e siècle, doivent beaucoup à un ouvrage de référence édité par le CRISP : Micheline JAMOULLE, Eric GEERKENS *et al.*, *Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives de travail*, Bruxelles, CRISP, 1997. Pour l'évolution jusqu'en 2012, voir aussi : Gérard VALENDUC et Patricia VENDRAMIN, « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire*, Bruxelles, CRISP, n° 2191-2192, 2013, ainsi que : « Temps de travail, temps de vie. Travailler plus ? Travailler moins ? », dans *Politique. Revue de débats*, n° 67, Bruxelles, novembre-décembre 2010, p. 14-47.

début du recours systématique aux commissions paritaires pour fixer de manière conventionnelle la durée du travail au niveau sectoriel. De 1955 à 1975, cette manière de fonctionner portera ses fruits et se déroulera sans trop d'obstacles. À partir de 1960, les négociations seront complétées par des **accords interprofessionnels**, permettant d'étendre les avantages acquis en premier lieu dans certains secteurs syndicalement forts. La législation ne fait alors souvent que généraliser des conventions précédemment conclues. C'est l'âge d'or de la **réduction collective du temps de travail (RCTT)**.

Jusqu'au milieu des années 1970, la durée du travail, dans ses dimensions journalière, hebdomadaire et annuelle, connaît une **réduction linéaire et continue**. Sur les plans journalier et hebdomadaire, les principales lois sont celle du **15 juillet 1964** généralisant la durée de travail à **45 heures par semaine** (remplaçant celle du 14 juin 1921) et celle du **20 juillet 1978** relative aux contrats de travail, instaurant le régime des **40 heures par semaine** et entérinant ce qui avait déjà été acquis dans la majorité des secteurs par la négociation collective, via des accords interprofessionnels signés en 1971 et 1973.

Sur le plan annuel, l'évolution va dans le même sens. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les **jours fériés** sont progressivement étendus : 8 jours fériés pour les ouvriers dès 1946, 10 jours pour tous les travailleurs dès juillet 1947 à l'exception des employés, puis extension de la législation à ces derniers en 1955... Ensuite, le nombre de **congés payés** ne cesse d'augmenter : à la fin des années 1940, les travailleurs disposent d'une semaine de vacances (6 jours pour 12 mois de travail) ; en 1951, les travailleurs de moins de 18 ans ont droit à trois semaines de vacances et ceux de 18 à 21 ans à deux semaines ; en 1956, une loi généralise les deux semaines de congés payés pour tous ; en 1966, les trois semaines ; enfin, en 1975, les quatre semaines. Durant cette période d'après-guerre (les « Trente glorieuses »), l'augmentation du pouvoir d'achat (via la hausse des salaires, les pécules de vacances, etc.) et l'augmentation des congés payés entraînent aussi une **généralisation des loisirs et du tourisme**, une dynamique qui avait déjà été timidement amorcée pour certains travailleurs à la fin de l'entre-deux-guerres.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL POUR LUTTER CONTRE LES PERTES D'EMPLOIS LIÉES À L'AUTOMATION ET À LA RÉVOLUTION DE L'INFORMATION

Un article paru dans la revue *Éducation et socialisme* et datant de 1956 évoque longuement l'adoption « du salaire garanti et [la] réduction de la semaine de travail » pour lutter contre le chômage qui sera inéluctablement engendré par la robotisation des tâches anciennement effectuées par des êtres humains. Extraits :

« Il n'est pas possible que les hommes attendent passivement la révolution de l'automatisation, une politique doit être définie afin que la machine, une fois de plus, ne soit pas responsable d'une crise ; il ne sert à rien d'accuser les robots de tel ou tel méfait, les responsables, syndicalistes, patrons et gouvernants ont maintenant la possibilité d'agir [...]. Le problème à résoudre n'est d'ailleurs pas nouveau, il s'est seulement précipité et aggravé : l'automatisation, d'une part, provoque une augmentation de la production, d'autre part entraîne une réduction de l'emploi, donc un abaissement du volume des revenus distribués. Un double déséquilibre se trouve ainsi posé : déséquilibre sur le « marché » du travail ; déséquilibre sur le marché des biens. [...] C'est à ces deux aspects du problème qu'une politique doit répondre si l'on veut éviter une grave crise sociale, puis économique. La réponse pour un socialiste est simple : il faut procéder d'une part à une répartition nouvelle de l'emploi, d'autre part à une amélioration du pouvoir d'achat de la population. [...] Les responsables syndicaux qui ont étudié le problème sont en effet tous d'accord : si l'on veut éviter le chômage, seule une réduction de la durée de travail sera efficace. [...] Rappelons ici l'avis de Walter Reuther¹¹ : l'automatisation peut apporter le bonheur à tous les hommes si l'on évite une vague massive de chômage, et pour cela il faut prévoir la semaine de 35 heures, puis de 30 heures dans des délais assez courts. [...] »¹²



Manifestation de la FGTB pour la généralisation de la semaine de 40 heures, vers 1967. Coll. IHOES, Seraing.

¹¹ Walter Reuther (1907-1970) : syndicaliste américain, président de l'*United Automobile Workers* et membre du Parti démocrate.

¹² Pierre THIBAULT, « De l'ère des robots à la semaine des 30 heures », *Éducation et socialisme. Carnet mensuel de la Centrale d'éducation ouvrière*, n° 64, novembre-décembre 1956, p. 189-190.

Nouvelles expériences de flexibilité et aménagements individuels de la durée du travail après 1975

À partir de 1975 environ, le mouvement de réduction collective du temps de travail s'essouffle lentement au profit de la mise en place (très progressive) de **solutions plus individuelles, à l'échelle de l'entreprise**. Cet essoufflement coïncide avec celui du modèle économique (de type keynésien-fordien) initié en Europe après la Seconde Guerre mondiale. Un phénomène nouveau apparaît à cette époque : la *stagflation* (une croissance économique très faible et un important chômage, associés à une hausse générale des prix).

Dès 1977, du côté syndical, une nouvelle réduction collective du temps de travail hebdomadaire (36 heures par semaine, sans perte de salaire) sera revendiquée non plus comme un moyen de partager les gains de productivité, mais plutôt dans le but de **répartir l'emploi disponible**, afin de lutter contre l'augmentation massive du nombre de chômeurs. Cette revendication n'aboutira pas : un compromis s'avère impossible à dégager à l'échelle interprofessionnelle, en raison à la fois du **changement du rapport de force** qu'induisent l'apparition d'un chômage de masse et le fléchissement de la croissance, mais aussi d'une farouche opposition du patronat. Ce dernier passe à l'offensive et propose d'autres formes de gestion du temps de travail, les deux plus importantes étant le **travail à temps partiel** et la **flexibilité**. Dans les deux cas, il s'agit d'organiser le temps de travail plus soupagement, selon les besoins de l'entreprise (et à son profit) pour améliorer sa compétitivité, en soumettant le travailleur à des horaires variables, en fonction des commandes. Il s'agit d'une forme presque totalement nouvelle, atypique et jusque-là marginale, de réduction du temps de travail qui, contrairement aux réductions de la période 1955-1975, s'accompagne d'une réduction salariale et s'opère au détriment du travailleur.

À la fin des années 1970, les organisations syndicales refusent la généralisation du contrat à temps partiel. La FGTB repère rapidement, à juste titre, le piège caché derrière une telle formule. Celle-ci sert avant tout les intérêts des employeurs (qui peuvent engager et licencier selon la conjoncture du moment) et désavantage grandement les travailleurs (qui risquent entre autres de voir leur pension rabaissée et leur pouvoir d'achat diminué). Le temps partiel est également un **vecteur de discrimination économique**, notamment à l'encontre des femmes, qui composent la majorité (environ 80 %) de ces emplois. Enfin, cette forme de travail peut constituer un **verrou efficace des revendications syndicales** : non seulement le temps partiel ne résout pas le problème du chômage (le volume de l'emploi n'augmentant pas), mais il permet aussi la mise en compétition de travailleurs engagés selon des contrats différents, incapables de s'entendre de manière solidaire et collective.

LES DISCOURS POUR ET CONTRE LE TEMPS PARTIEL AU DÉBUT DE LA CRISE DE L'EMPLOI (1975-1985)

POUR : LE DISCOURS DE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE BELGIQUE (FEB), 1977

« [...] Un nouvel objectif à assigner au travail à temps partiel visera [...] à répartir plus équitablement le travail disponible. Cet objectif nouveau ne pourra mettre en cause la nécessité pour certaines entreprises de maintenir et d'étendre le travail à temps partiel comme mode d'organisation de travail dicté par leurs conditions d'exploitation particulières. [...] La FEB estime que la promotion du travail à temps partiel doit se faire dans des conditions de flexibilité et de souplesse. Elle croit en effet que l'objectif visé ne serait pas réalisé par des mesures imposant des contraintes supplémentaires aux entreprises. [...] Dans l'optique "répartition de l'emploi disponible", le travail à temps partiel sera accueilli favorablement, dans la mesure où il peut se développer comme régime stable et ouvert à toutes les catégories de travailleurs. En outre, il y aura lieu, d'une part, de lever certains obstacles légaux réglementaires – en droit du travail et en sécurité sociale – qui sont de nature à entraver l'introduction et le développement du travail à temps partiel et, d'autre part, de préciser ou modaliser certaines conventions collectives de travail. [...] »¹³

CONTRE : LE DISCOURS DE LA FGTB, 1984

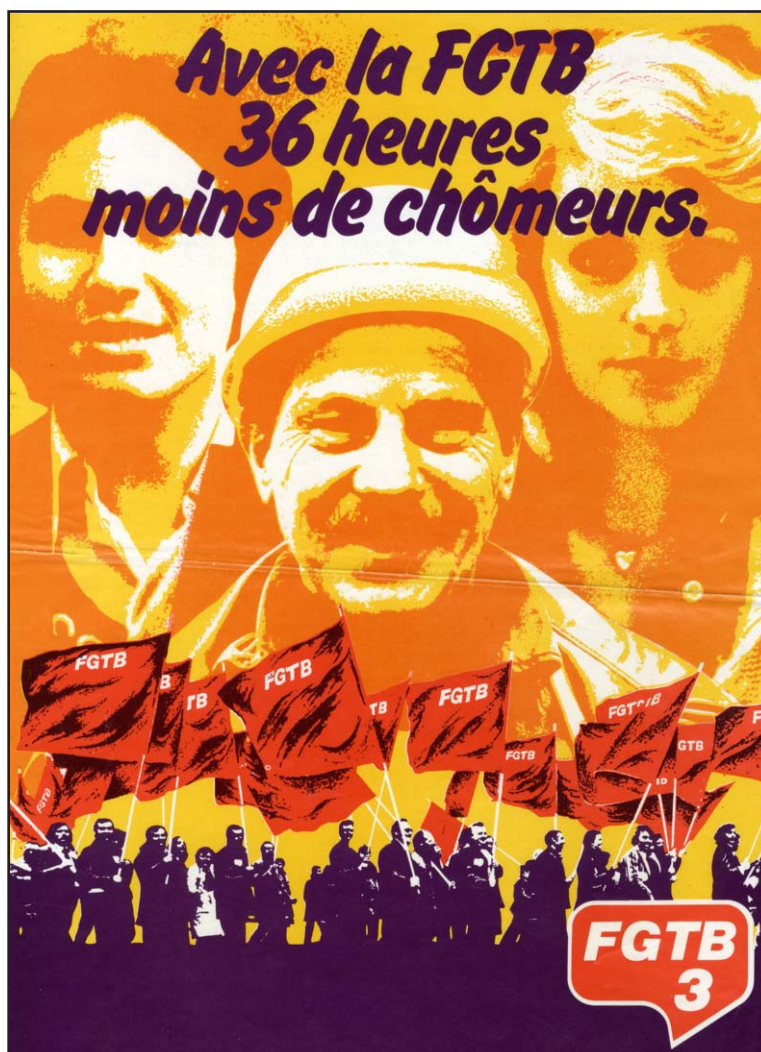
« Les soi-disant avantages sociaux [du temps partiel] cachent une série d'autres motifs qui profitent aux patrons : les travailleurs à temps partiel sont une catégorie de travailleurs marginaux qui sont engagés en période de haute conjoncture, mais licenciés en période de basse conjoncture ; les travailleurs à temps partiel ont un rendement plus élevé, sont moins intégrés dans l'entreprise, défendent moins leurs droits, sont plus difficiles à motiver syndicalement, sont moins accessibles sur le plan syndical et sont plus faciles à mettre au travail aux heures de pointe ; les travailleuses n'ont souvent pas la liberté de choisir entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. [...] »¹⁴

¹³ IHOES, papiers Jacques Yerna, boîte « RDT 2/2 », dossier « Durée du travail + Aménagement temps travail [...] », *Travail à temps partiel - proposition de la FEB*, 27 décembre 1977, p. 2.

¹⁴ IHOES, papiers Jacques Yerna, boîte « RDT 1/2 », dossier « Journée de réflexion et d'information sur le travail à temps partiel. Aspects socio-juridiques. [...] 25 avril 1984 », [document sans titre], p. 11.

Face à l'échec des négociations interprofessionnelles à partir de 1976, les syndicats vont solliciter l'aide de l'État afin d'arriver à un accord national satisfaisant les différentes parties. Suivent, à partir de 1979, plusieurs « plans » gouvernementaux (plan « VDB », plan De Wulf...). C'est le début d'une **intervention directe de l'Exécutif dans la négociation collective**, via une série d'arbitrages assez autoritaires qui tranchent avec les habituelles négociations entre interlocuteurs sociaux. Certains secteurs ou entreprises passeront néanmoins aux 39 ou 38, voire même aux 36 heures par semaine, mais cette réduction ne sera pas généralisée à l'ensemble des travailleurs, comme c'était le cas jusqu'en 1978.

De 1981 à 1987, au cours de deux législatures très libérales et favorables avant tout aux profits des entreprises (années « Martens-Gol »), le gouvernement, usant et abusant de « pouvoirs spéciaux », tente diverses « expériences » d'aménagement du temps de travail tournant autour de la flexibilité : les entreprises participant à ces expériences peuvent déroger à la réglementation en vigueur en échange d'une obligation d'embauche. Parmi ces dérogations, figure par exemple la possibilité d'augmenter la durée journalière de travail jusqu'à douze heures tout en limitant le nombre de jours prestés (24 heures en un week-end, etc.). Quelques années plus tard, la flexibilité entre de plain-pied dans la législation belge et dans les processus de négociations collectives. Plusieurs lois (1985, 1987) organisent la déréglementation du temps de travail, d'une part en permettant la « petite flexibilité » (possibilité de faire fluctuer l'horaire de travail selon les pics de productivité, sans paiement de sursalaire), d'autre part en sapant partiellement la stabilité de l'emploi (généralisation du contrat de remplacement, prolongation de la période d'essai, etc.). L'idée d'une **réduction du temps de travail avec modération salariale** fait également son chemin. Pendant ces deux législatures, les syndicats sont divisés sur les mesures à prendre. Cependant, à partir de 1986, la flexibilité sera reconnue à contrecœur par l'ensemble des organisations syndicales, en échange d'un plus grand contrôle sur sa mise en place (de préférence au niveau sectoriel) et d'une garantie de l'augmentation de l'emploi.



Une affiche publiée par la FGTB en 1979, promouvant les 36 heures par semaine pour lutter contre le chômage.
Coll. IHOES, Seraing.

Cette tendance vers une réduction « au cas par cas » du temps de travail et vers plus de flexibilité ne fera que se consolider par la suite. Dès lors, est-ce la fin de toute possibilité de réduction collective du temps de travail ? Pas nécessairement. Si elle a été éclipsée pendant quelques années au profit d'autres dispositifs et si les idéologues libéraux lui ont souvent opposé, jusqu'à aujourd'hui, des aménagements de type individuel (le fameux « Travailler plus pour gagner plus » cher à la droite), la volonté d'une réduction collective du temps de travail n'a jamais réellement disparu. Elle a été remise à l'agenda des revendications dès les années 1990, notamment par la FGTB, avec la semaine de quatre jours (et à terme des 32 heures). En France, elle est revenue sur le devant de la scène avec la semaine des 35 heures. De manière plus limitée, au tournant du XXI^e siècle, la Belgique est passée à une généralisation des 39 heures (loi du 26 juillet 1996), puis des 38 heures par semaine (loi du 10 août 2001).

Tout dernièrement, face à la proposition gouvernementale d'augmentation du temps de travail (une véritable marche arrière par rapport aux conquêtes antérieures !) et devant la perspective annoncée d'une robotisation et d'une numérisation massive qui supprimera des millions d'emplois dans le monde, la gauche belge se mobilise pour rendre toute son actualité à une revendication certes plus que centenaire, mais qui demeure un des seuls moyens d'éviter le chômage et l'exclusion sociale.

ET AUJOURD'HUI : LES ARGUMENTS ONT-ILS CHANGÉ ?

**UN EXEMPLE D'ARGUMENTATION CONTRE :
L'AVIS DE PHILIPPE LEDENT, ÉCONOMISTE CHEZ ING (2016)**

« [...] les RTT ont déjà suffisamment démontré leur inefficacité. [...] Tout d'abord, le coût en termes de compétitivité pour les entreprises est bien trop important. À l'augmentation du salaire horaire s'ajoutent les coûts liés à une organisation plus compliquée du travail. [...] S'en suivraient des fermetures d'entreprises, des délocalisations et une réduction supplémentaire du volume total d'heures prestées... imposant une nouvelle réduction du temps de travail, et ainsi de suite. [...]

Quelle que soit notre couleur politique, abandonnons cette voie pour nous concentrer sur la vision optimiste de l'économie (dans laquelle chaque couleur politique peut y trouver des idées, des orientations et des solutions) : celle qui vise à améliorer les qualifications et l'employabilité des personnes, qui révèle les talents de chacun, qui stimule la création d'entreprises, l'innovation et l'ouverture sur le monde, celle qui fait que face à une demande croissante pour les fruits de nos bonnes idées et de nos innovations, il faudra même penser à travailler plus... »¹⁵

**UN EXEMPLE D'ARGUMENTATION POUR :
L'AVIS DU CEPAG (2016)**

« “Travailler moins pour travailler tous” est une revendication historique du mouvement ouvrier qui a permis d'alléger les horaires, de conquérir des congés payés... mais aussi de réduire le chômage par une meilleure répartition du travail. [...] La question n'est pas de savoir s'il faut réduire le temps de travail mais bien comment et au profit de qui. En moyenne (temps partiels et temps pleins confondus), le travailleur belge preste 30h/semaine. Dans les faits, les 38h/semaine sont donc déjà enterrées. Cela résulte d'un découpage inégal du temps de travail : des temps pleins pour les uns, de plus en plus de temps partiels précaires pour les autres. Cette politique a montré ses limites : un taux d'emploi gonflé artificiellement par des petits boulots et donc un pouvoir d'achat des ménages qui s'amenuise. [Enfin, la réduction collective du temps de travail] est moins coûteuse que les 14 milliards € de cadeaux au patronat qui, chaque année, sont soustraits aux caisses de l'État et à la sécurité sociale pour “soutenir la compétitivité des entreprises”. [...] »¹⁶

QUELQUES RÉFÉRENCES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL APRÈS LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE

- JAMOULLE, Micheline, GEERKENS, Eric *et al.*, *Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives de travail*, Bruxelles, CRISP, 1997.
- NEUVILLE, Jean, *L'évolution des relations industrielles*, tome 2, partie II : *La conquête des huit heures et la revendication des quarante heures*, Bruxelles, Éditions Vie ouvrière, 1981.
- « Temps de travail, temps de vie. Travailler plus ? Travailler moins ? », *Politique. Revue de débats*, n° 67, Bruxelles, novembre-décembre 2010, p. 14-47.
- VALENDUC, Gérard et VENDRAMIN, Patricia, « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire*, Bruxelles, CRISP, n° 2191-2192, 2013.

Pour citer cet article

Lionel VANVELTHEM, « Le temps de travail en Belgique depuis la fin de la Première Guerre mondiale », *Analyse de l'IHOES*, n° 160, 20 octobre 2016, [En ligne] http://www.ihoes.be/PDF/Analyse_160_Temps_travail_2.pdf.

¹⁵ Extrait d'un article de Philippe Ledent, « Stop aux RTT ! », dans *Trends tendance*, 9 septembre 2016, article en ligne : <http://trends.levif.be/economie/politique-economique/stop-aux-rtt/article-opinion-548643.html>.

¹⁶ #4]. *La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie*, Namur, CEPAG, [2016], p. 8.