Document généré le 3 juin 2025 17:32

Relations industrielles
Industrial Relations

Emile PACAULT : *La fin du chômage par le partage du travail.* Édition établie avec introduction, notes et index par Maurice Lebel. Montréal, Éditions Paulines, 1985, 118 pp., ISBN 2-89039-046-2

Dimitri Weiss

Volume 41, numéro 1, 1986

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050192ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050192ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce compte rendu

Weiss, D. (1986). Compte rendu de [Emile PACAULT : *La fin du chômage par le partage du travail.* Édition établie avec introduction, notes et index par Maurice Lebel. Montréal, Éditions Paulines, 1985, 118 pp., ISBN 2-89039-046-2]. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *41*(1), 193–196. https://doi.org/10.7202/050192ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

La fin du chômage par le partage du travail, par Émile Pacault, édition établie avec introduction, notes et index par Maurice Lebel, Montréal, Éditions Paulines, 1985, 118 pp. ISBN 2-89039-046-2

Lorsqu'on évoque le partage du travail, on pense d'abord, naturellement, au travail à temps partagé, que l'UIMM appelle ainsi («Pratique du temps de travail», ADASE, 1985) lorsque l'exécution de l'horaire de travail prescrit sur un poste de travail est demandée non à un seul salarié, mais à deux ou plus, qui s'entendent entre eux pour se partager cette durée du travail, l'employeur exigeant seulement que l'horaire prévu soit respecté. La répartition peut être égalitaire, chaque salarié effectuant la moitié de l'horaire, ou inégalitaire, lorsque l'un des salariés effectue un horaire supérieur à l'autre salarié. Cette répartition peut être fixée une fois pour toutes ou être révisable. De même, elle peut être établie dans le cadre de la journée de travail, de la semaine ou d'une autre période.

J. Noharet, le définit (document dactylographié d'Entreprise et Personnel, Lyon, 1985) comme un partage des postes en vue d'un développement du nombre des emplois, à travers le plus souvent une plus grande utilisation des installations, en donnant comme exemples le jumelage (dit twining) et le travail en 2x6 substitué au travail en journée normale.

L'accord collectif d'entreprise relatif au partage du travail pour le personnel navigant technique (PNT) de la compagnie aérienne UTA, en date du 19 janvier 1984, précise d'entrée que *«le partage du travail, basé sur le volontariat, a pour but de permettre à terme la création d'emplois et, dans une certaine mesure, de répondre aux aspirations du PNT»*. Selon cet accord, le travail à temps partagé comporte une succession de périodes d'activité rémunérée et de périodes d'inactivité sans solde.

La brochure de l'UIMM spécifie que cette forme de travail relève en même temps, dans la plupart des cas, du travail à temps partiel. Des dispositions réglementaires projetées, mais jamais publiées, envisageaient le *travail intermittent* comme une catégorie particulière des contrats à temps partiel. Et, par extension, on y inclut désormais d'autres voies destinées à augmenter les emplois disponibles, dont la réduction et l'aménagement du temps de travail, et l'abaissement de l'âge de la retraite.

Le débat se poursuit entre économistes, notamment (comme le rappelait Guy Roustang dans *Esprit* de mai 1983) pour savoir si, d'un côté, le travail est un bien rare qu'il s'agit de partager entre le plus grand nombre possible d'ayants droit, la réduction du temps de travail et les mesures de partage du travail étant des mesures erronées rendant plus aigus à terme les problèmes qu'on veut résoudre, ou, d'un autre côté, en l'absence d'une croissance de la richesse, il est convenable de partager à la fois le travail et les revenus.

De même, pour Michel Gaspard (*le Monde* du 31 octobre 1985) l'alternative est entre ceux qui estiment que les accords d'aménagement et de réduction du temps de travail seraient les embryons d'une dynamique générale qui pourrait se développer même en l'absence d'une reprise de la croissance (utilisation plus intensive des équipements, compression des coûts de production, amélioration de la qualité des produits) et ceux qui estiment que cette conception déboucherait surtout sur le *partage du chômage* en l'absence d'une reprise économique durable, le partage du travail devant être dynamique, avec des marges négociables de hausse des salaires réels et l'élévation des niveaux de vie moyens sans gonflement simultané des courants d'importation. Mais, selon Gaspard, il s'agirait là d'une négociation décentralisée et souple, qui allie une mise en oeuvre efficace des nouvelles technologies aux aspirations diversifiées des salariés, et d'une croissance de type nouveau, centrée sur le tertiaire.

C'est dans ce contexte, donc, qu'apparaît à Montréal le petit livre d'Émile Pacault — boulanger de son état, né en 1857, chômeur à 40 ans et fonctionnaire à 44 ans —, publié à Paris en 1902 à compte d'auteur, et que l'infatigable et perspicace découvreur qu'est Maurice Lebel, décèle en 1983 à la Bibliothèque nationale de Paris et divulgue deux ans plus tard, enrichi d'un avant-propos, d'une introduction, de notes et d'un index des mots et des expressions, précédé d'une liste des mots imprimés en caractères italiques. Écrit dans le style didactique et normatif d'un militant (singulier) de l'époque, le texte de Pacault est composé d'une préface, de quatre chapitres (dont le premier, intitulé «Partage du travail», justifie pour une bonne part le titre), de «Conseils aux législateurs pour une loi concernant les retraites civiles», d'une conclusion, divers appendices et annexes et d'un post-scriptum.

La trouvaille de Maurice Lebel ne manque pas de sel en plein débat politique français autour de l'idée de modernité, dont l'un des axes porteurs dans le domaine du travail et de l'emploi est celui de la *flexibilité*. Voici, donc, Pacault qui, dès son premier chapitre — que je privilégierai ici —, envisage de confier à des chambres syndicales la répartition du travail, en «augmentant ou en diminuant la tâche à fournir selon les besoins de la consommation». Et il prend, entre autres, l'exemple des peintres, sursollicités en été et sous-sollicités en hiver. Puis, quelques paragraphes plus loin, il note combien, pour d'autres métiers, à des périodes pleines «succèdent des périodes d'accalmie d'une longue durée, sans pour cela débaucher une partie du personnel. *Et que le travail augmente ou diminue, le salaire en fait reste le même* (...). Ce surcroît de peine est compensé par des loisirs à l'époque de la morte saison (...».

Ce qui nous ramène, 83 ans plus tard, en plein sur la controverse engendrée par les pratiques, propositions et contre-propositions, et par le projet de loi sur l'aménagement du temps de travail (sessions ordinaire et extraordinaire du Parlement 1985-1986). Dans le premier cas, l'accord du 28 juin 1985 dans les travaux publics, premier et, au moment où j'écris, le seul portant sur la flexibilité du temps de travail dans une branche professionnelle, *rend possible, pour adapter les effectifs au volume d'activité, de réduire l'horaire hebdomadaire jusqu'à trente-deux heures, les salariés percevant tout de même une rémunération sur trente-neuf heures,* le trop perçu constituant une avance sur les salaires des périodes de haute activité où l'horaire dépasse les 39 heures. Ce qui signifie que les heures non travaillées en-deça des 39 heures à certaines périodes de l'année, mais qui le seront ensuite, n'ont pas à être imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Pour citer une pratique d'établissement, l'usine Matra-Harris (huit cents salariés), qui fabrique des semi-conducteurs, a été fermée pendant les deux semaines de Noël et du Jour de l'an. Il ne s'agissait pas d'une mesure de chômage partiel, très répandue de nos jours, mais *d'une forme d'annualisation du temps de travail, mise en place en fonction de la conjoncture,* à laquelle le personnel a adhéré, à une majorité de 725 sur 800, pour la durée d'un an. Les journées chômées sont à valoir sur les congés de 1986, l'entreprise escomptant, pour la mi-1986, une période où elle aura besoin de mettre en oeuvre toutes ses forces.

Les deux «accords» évoqués — dans le second cas les syndicats, CFTC et CFDT, n'ont pas eu à signer, le consensus ayant été obtenu autrement — sur l'annualisation du temps de travail s'étaient placés, à des degrés divers, dans une situation d'illégalité. Le projet de loi du gouvernement sur l'aménagement du temps de travail posait comme premier principe de lier un aménagement possible des horaires de travail (travailler plus ou moins selon les contraintes saisonnières), de 37 heures, ou moins, à 41 heures, à une réduction de la durée du travail: 38 heures par semaine en moyenne annuelle.

Émile Pacault s'insère également dans les discussions actuelles, tout aussi centrales, sur ce qu'on appelle les «nouvelles technologies» et l'emploi. «Dans notre siècle de progrès, déclarait-il au début du siècle, à notre époque de vapeur et d'électricité, le nombre toujours croissant des

machines et les perfectionnements qu'on y apporte tous les jours, diminuent de plus en plus le nombre des ouvriers occupés et augmentent sans cesse celui de ceux qui se trouvent, comme on dit, sur le pavé». Et, plus loin, «le travail est un devoir, nous dit-on, alors qu'on nous donne le moyen de remplir ce devoir, que l'on ne fasse pas travailler des hommes 18 heures même 20 par jour, pendant que d'autres, cherchant du travail, il leur est impossible d'en trouver. *Le partage du travail nous le donnera* et grâce à lui, le travail deviendra un droit et non, comme aujourd'hui, une faveur. Beaucoup de gens qui se posent en défenseurs de l'ouvrier (...), usés dans les revendications du droit social, s'évertuent à trouver des combinaisons qui permettent aux prolétaires de sortir de cette gêne désespérante, mais *aucun d'eux n'a pensé au partage du travail*».

Dans le chapitre suivant, sur le «minimum de salaire» — et nous sommes là aussi en France en plein débat autour du SMIC, d'un SMIC-jeunes, dit SMIJ, voire du SMIN (salaire minimum interprofessionnel national, et non plus de croissance) — il se prononce sur sa généralisation, en le liant à la grève: «Lorsque plus tard, les Chambres syndicales, établies dans toutes les professions et tous les métiers, pourront établir un minimum de salaire que la loi généralisera, unifiera et sanctionnera, la grève n'aura plus sa raison d'exister». L'instauration du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) — qui était de 78 anciens francs pour Paris en février 1950 —, applicable à toutes les professions et à tous les travailleurs, hommes ou femmes, à l'exclusion des apprentis, élaboré à partir d'un budget type étudié par la Commission supérieure des conventions collectives et automatiquement, majoré en fonction de l'augmentation de l'indice mensuel appliqué à ce budget type, l'aurait, probablement comblé...

Quant aux grèves, «la seule arme dont puisse disposer l'ouvrier. Il faut donc que parfois il en use, quand, sans cela, il succombe d'épuisement et de fatigue», (...) «à tous points de vue, elles sont fâcheuses (...)». Les récentes déclarations d'Edmond Maire, secrétaire général de la CFDT, sur le caractère archaïque de la grève, en sont un lointain écho.

Dans le chapitre III, «Pour les serviteurs de l'État», il y a quelques passages que ne réprouveraient pas ceux qui, de nos jours, s'attaquent durement à la fonction publique française, pourvue d'un statut lui permettant des manifestations ouvertes de dissentiment que d'autres catégories, dépourvues de garanties d'emploi, hésiteraient à déclencher. Ce qui ne l'empêche pas de suggérer d'accorder aux Chambres syndicales la possibilité de recevoir des employeurs «le montant des journées de travail qu'aurait fait l'ouvrier», et le lui «remettraient (...) de la même façon que le sont, dans leurs administrations ou ailleurs, les serviteurs de l'État», les indemnités de maladie et de chômage étant «comptées et payées».

«Le partage du travail, le minimum de salaire qui lui est corrélatif, ayant assuré la vie du travailleur pendant la période active de son existence, il s'agit de lui continuer cette assurance par une retraite (...)», qui fait l'objet du chapitre IV, sur «La retraite civile» — autre grand sujet d'actualité —, suivi de «Conseils aux législateurs pour l'établissement d'une loi concernant les retraites civiles», envisagées à l'âge de 55 ans (âge actuel de la préretraite pour certaines catégories). Mais (art. 9), «tout travailleur retraité travaillera encore s'il le veut et en échange de son travail recevra toujours le minimum de salaire».

«En établissant le partage du travail, le minimum de salaire et une retraite pour tous», on «établirait comme un nouveau thermomètre social, dont la densité ne tombera jamais en dessous de zéro (dénuement complet)».

Je n'ai piqué, dans l'économie de cette recension, que quelques points du programme de Pacault, qui démontrent bien l'actualité de son propos. Ne serait-ce qu'à titre d'invite pour explorer mieux son ouvrage, parsemé, certes, pour le lecteur d'aujourd'hui, par ce d'aucuns ne manqueraient pas de qualifier de fariboles, mais aussi d'idées fécondes qui, «revisitées», ne dépareraient pas la profusion des constructions du jour.

Maurice Lebel, professeur émérite à la Faculté des lettres de l'Université Laval, philologue et comparatiste, historien et géographe — et j'en passe... —, qui s'est complètement impliqué dans cette réédition, en la traitant en littéraire, doit en être remercié.

Il me souvient qu'il y a une quinzaine d'années, il avait rendu compte, également en littéraire, dans cette même Revue, de mes deux premiers livres, qui portaient sur la communication dans l'entreprise. Je suis heureux d'avoir l'occasion, aujourd'hui, de lui rendre la politesse, en saisissant l'opportunité de son incursion, inespérée mais inspirée, dans le domaine, en relationniste industriel.

Dimitri WEISS

Université de Paris I Panthéon-Sorbonne

Concerning Human Aspirations — Essays in Comparative Labor Law, par David Ziskind, Los Angeles, The Litlaw Foundation, 1985, 172 pp., ISBN 0-96-15761-1-1

L'auteur est un praticien chevronné du droit du travail aux États-Unis. Représentant de grandes agences gouvernementales durant la période du *New Deal*, il a, plus généralement, agi comme avocat et arbitre durant une cinquantaine d'années et également enseigné le droit du travail. Son ouvrage réunit dix essais en cette matière, déjà publiés séparément, en particulier dans *The Comparative Law Journal*. Évitons toute méprise au départ; ces textes ne sont pas centrés sur l'étude particulière de telle ou telle disposition du système américain; leur contenu est, tout au contraire, universaliste, et leur teneur, de ce fait, fort générale. Ils se perçoivent globalement, bien qu'écrits à des périodes différentes, comme une tentative de situer, dans une perspective comparatiste, le degré d'évolution du droit du travail dans le monde.

Une première constatation: la grande majorité des travailleurs se trouve en cause, même si, de fait, la plus importante catégorie d'entre eux, les travailleurs agricoles, se trouve le plus souvent laissée pour compte, avec certains autres exclus, comme les travailleurs domestiques. Ceci posé, l'auteur, dans un deuxième essai, établit une interrelation entre l'affirmation des droits humains fondamentaux, dans divers instruments internationaux et les constitutions, et l'état du droit du travail au niveau national. La législation du travail, par ses prescriptions plus détaillées et d'application quotidienne, concrétise en quelque sorte plusieurs de ces objectifs humains fondamentaux. Elle devient ainsi une sorte de baromètre de ces droits, dont l'existence conditionne par ailleurs, dans une certaine mesure, celle du droit du travail. Un essai ultérieur (IX) reprendra cette perspective, mais au niveau plus strict des constitutions étatiques: celles-ci énoncent souvent des standards qui président au développement du droit du travail.

Déjà, se dégage la préoccupation centrale: à quel niveau situer le dénominateur commun entre les différents droits du travail nationaux? Comment, par la suite, évaluer le progrès relatif de ces systèmes? D'autres essais, relativement généraux dans leur portée, apportent certains jalons. D'abord, serait-il désirable de tendre à l'unicité du droit du travail dans une perspective universelle? (V) Il est ici fait état de différentes expériences unificatrices, dont les conventions et les recommandations de l'O.I.T., de certains instruments régionaux, ou même de situations nationales, dans le cas d'états fédéraux. Certains facteurs favoriseront l'unicité: par exemple, la propagation du développement technologique entraîne celle de problèmes du travail similaires dans les divers pays. En dépit de facteurs, notamment politiques et culturels, jouant en sens inverse, il paraît possible de dégager graduellement des concensus notamment en ce qui a trait à la réalisation d'un revenu minimal, ou encore, à la prévention des accidents ou des maladies d'un revenu minimal, ou encore, à la prévention des accidents ou des maladies au travail. La poursuite de certains objectifs spécifiques, dans la législation normative transcende, en particulier, la dichotomie capitalisme — communisme, qu'aborde l'auteur en tenant compte