



HAL
open science

La fabrique des normes temporelles du travail

Jens Thoemmes

► **To cite this version:**

Jens Thoemmes. La fabrique des normes temporelles du travail. Nouvelle Revue du travail, 2012, Temps professionnels éclatés, TIC et urgences, 1, 10.4000/nrt.153 . hal-00942145

HAL Id: hal-00942145

<https://hal.science/hal-00942145>

Submitted on 31 Jul 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Thoemmes, Jens. 2012. "La fabrique des normes temporelles du travail." *La Nouvelle Revue du Travail*, no. 1. doi:10.4000/nrt.153.

La fabrique des normes temporelles du travail

Jens Thoemmes

DR au CNRS, Centre d'Étude et de Recherche Travail Organisation Pouvoir (CERTOP)

Résumé

Cet article porte sur la provenance des normes temporelles du travail. Il indiquera d'une part que ces normes résultent des orientations globales d'une société, de la formation d'une conscience des temporalités, mais aussi de la mobilisation du mouvement syndical et ouvrier sans lesquels la réduction du temps de travail n'aurait pas vu le jour. D'autre part, l'origine des normes temporelles est liée aux dynamiques locales, notamment à celles des entreprises, aux relations sociales, mais aussi au type de production qui a contribué à définir les règles effectives des temps sociaux. Nous retracerons d'abord l'émergence d'un droit au temps libre pour les travailleurs qui reste tributaire des évolutions sociétales. Ensuite, nous montrerons les temps du sujet en situation indiquant la persistance de multiples tensions. Enfin, nous avancerons que le passage du temps décrété au temps négocié ouvre un espace de discussion qui, à certaines conditions, pourrait donner lieu à une nouvelle politique des temps davantage en lien avec les besoins du monde du travail.

Mots-clés

normes temporelles, temps libre, négociation, conflit, santé

The production of time standards for work

Abstract

This article focuses on the origin of time standards for labour. It will show on the one hand that these standards result from the overall direction of a society, the formation of a consciousness for temporality, but also from the mobilization of the labour movement without whom the reduction in working hours would not have emerged. On the other hand, the origin of temporal norms is related to local dynamics, including those of companies, social relations, but also linked to the type of production defining the actual rules of social times. First we will trace the emergence of a right to free time for workers which remain dependent on social developments. Then we will show the time of the employee in practice indicating the persistence of many tensions. Finally, we will argue that the passage of time decrees to negotiated times opens a space for discussion that, under certain conditions, could lead to new time politics more in line with the needs of the workplace.

Keywords

time standards, free time, negotiation, conflict, health

Introduction

Cet article interroge les liens entre les temps et le travail. Il s'intéresse d'une part aux évolutions récentes des normes temporelles du travail, d'autre part à leurs évolutions historiques. Au centre de ces analyses, nous voyons le problème de la fabrication des normes temporelles. Sont-elles le résultat des grands mouvements des sociétés ? Les gouvernements fixent-ils l'enveloppe temporelle des activités productives ou est-ce que ce sont plutôt les interactions de la vie quotidienne sur le lieu de travail qui définissent les liens entre temporalités et production ? Peut-on déceler des étapes dans la fabrication des temps de travail ?

D'abord, nous voudrions montrer que les relations entre les temps et le travail s'appuient sur différents types de normativité qui se sont succédés au cours des siècles. En effet, l'émergence d'une normativité des temporalités liée au calcul a constitué la première étape de ce processus historique. Ensuite, au cours du XIX^e siècle la question du temps libre décrit un type de normativité promu, entre autre, par les hommes et les femmes qui travaillent dans les usines. Enfin, à la fin du XX^e siècle un autre type de normativité des temps voit le jour. Désormais il est lié aux mouvements des marchés financiers, des produits et du travail. C'est ce dernier type de normativité qui fournit le contexte actuel des discussions sur le temps de travail.

Ensuite, nous voudrions avancer l'argument que les évolutions majeures et de longue durée ne peuvent pas se comprendre sans regarder les effets que les types de normativité exercent sur les travailleurs. Autrement dit, après la mise en évidence des grands mouvements qui ont contribué à formater les normes temporelles, le retour vers les sujets s'impose pour comprendre les effets de la fabrique des normes temporelles. Comment la fabrique des normes modifie-t-elle le bien-être et la santé au travail ? Ce nouveau type de normativité exerce-t-il une influence sur le vécu du travail ?

Enfin, dans la dernière partie de cet article, nous voudrions discuter des perspectives d'une nouvelle orientation de la fabrique des normes temporelles. Peut-on mettre en place une autre politique de temps de travail et à quelles conditions ? Dans l'ensemble nous évoquerons un processus de sécularisation des normes temporelles au niveau des types de normativité et au niveau du temps des sujets. Ce processus va plus loin qu'un simple détachement des normes religieuses du moyen âge. Il nous conduit du temps décrété au temps négocié. Il remet l'activité humaine de la fabrique des normes au centre de l'analyse.

Le travailleur et le droit au temps : les types de normativité

Trois éléments en particulier permettent de comprendre comment s'est modifiée la fabrique des normes temporelles. Le premier concerne depuis le Moyen Âge la constitution d'une conception des temporalités qui se veut universelle, quantitative, mesurable et marchande. Le second élément porte sur le conflit entre les salariés et les employeurs sur la durée du travail. Celui-ci a fait émerger la notion d'un droit au temps indépendant des activités productives pour les salariés. Enfin, troisièmement ce droit au temps paraît depuis les années 1980 encadré par un nouveau paradigme, la soumission du temps libre aux exigences des marchés.

Avant le temps libre : des siècles pour établir la conscience d'un temps calculable

Avec le Moyen Âge, nous entrons dans une ère dans laquelle l'échange crée la société moderne. Tout d'abord, le temps des marchands a contribué à l'instauration d'une mesure

précise du temps de travail, liée à la nécessité d'organiser des réseaux de transports et les échanges économiques (Le Goff, 1999). En revanche, une nouvelle conception du temps émerge plus lentement. Les inventions temporelles modernes telles que le « temps libre » et les congés n'existent pas encore. Pourtant le nombre important de jours de congés en France (jusqu'à 164 jours au XVII^e siècle) a été souvent perçu comme une attitude plus « détendue » face aux temporalités (Cross, 1989)¹. Mais ces congés étaient généralement liés à du « loisir forcé » qui se produisait dans le creux des cycles de production agricole ou artisanale. Ils étaient très éloignés des congés payés du XXI^e siècle et ne permettaient pas encore de loisirs individualisés. Les marchés préindustriels définissaient ces vacances comme des « jours de revenus perdus » qui devaient être rattrapés plus tard au cours du cycle de production. Le pouvoir politique avait déjà tenté de réglementer ces rythmes traditionnels au XVIII^e siècle. En France pendant la Révolution, la loi Le Chapelier a donné aux employeurs le pouvoir de réglementer l'emploi et le temps de travail, en éliminant le contrôle des corporations et des cités. En Grande-Bretagne, les efforts similaires d'un large éventail d'acteurs comme les nobles, les publicistes et les comités pour la suppression des périodes de vacances au XVIII^e siècle ont été bien documentés (*op. cit.*) Dans ce contexte quelles ont été les phases du développement de la conscience d'un temps calculable ?

Thrift (1990)² distingue trois périodes principales de ce processus pour l'Angleterre. La première période (1330-1550) est caractérisée par l'existence *d'îles* de la mesure ou de références au temps dans une mer d'intemporalité de la période médiévale. Ces *îles* étaient les monastères et les villes, lieux isolés de la ponctualité et de la mesure des temporalités. La deuxième période (1550-1750) voit la diffusion croissante de ces îles. Elles deviennent le fondement de la conscience du temps lié au calcul économique quotidien. La troisième période (1750-1880) décrit la généralisation de ce processus sous les contraintes du capitalisme industriel. Cet auteur propose une explication du changement de la conscience des temps au cours de la période allant de la disparition du féodalisme à la montée du capitalisme industriel. Il retrace la diffusion progressive d'un nouveau type de temps, basé sur une rationalité calculatrice. Cette diffusion passe d'abord par des situations exceptionnelles, géographiquement et socialement limitées et parfois âprement débattues, puis par leur intégration complète au sein du capitalisme industriel. L'idée principale est que la conscience de type capitaliste des temporalités existe bien avant l'émergence du capitalisme et que l'industrialisation n'est qu'une application de ce type de normativité.

Avec l'apparition de l'économie de marché, entre les XV^e et XVIII^e siècles le nombre de jours ouvrables n'a généralement guère changé, tandis qu'avec le début de l'industrialisation, à partir du XIX^e siècle et avec l'allongement de la durée du travail des salariés, la question du temps de travail est devenue brûlante. Le XIX^e siècle apporte moins la victoire d'une conception économiste des temporalités que de nouvelles conceptions de l'allocation du temps. Une éthique bourgeoise du travail émerge (Weber, 1964). Pour les bourgeois, l'économie de temps ne signifie pas seulement augmenter la productivité des heures de travail, mais aussi différer les loisirs à une période ultérieure : *des heures de travail alternantes*, ainsi que de longs blocs de temps dans la soirée et à midi pour d'autres activités. À plus long terme et pour compenser les efforts antérieurs, le bourgeois envisage une retraite anticipée du monde des affaires à l'âge de quarante-deux ans (Cross 1989). En opposition à cette éthique bourgeoise, les ouvriers construisent leur propre stratégie de loisirs sur la base de jours de repos hebdomadaire et d'une réduction des heures quotidiennes. Au-delà de la question des durées journalières du travail, manquant de

¹ Original en langue anglaise, citations traduites par nos soins.

² Original en langue anglaise, citations traduites par nos soins.

ressources, de revenus et des possibilités d'économiser de l'argent sur une longue période, les travailleurs ne peuvent pas imiter la pratique bourgeoise du départ en vacances au mois d'août. Ils privilégient la réduction de la durée du travail sur un horizon temporel plus court.

Les conflits pour contrer les durée excessives et la variabilité accompagnent l'apparition d'un droit au temps libre

Si progressivement, une nouvelle éthique du travail et des loisirs émerge dans toutes les classes, le XIX^e siècle est principalement connu pour ses périodes de travail excessives : 16 ou 17 heures de travail par jour n'étaient pas rares. Fixer une limite à la durée maximale du travail a donc permis l'élaboration de nouvelles normes quotidiennes et hebdomadaires. Cependant, la question de la variabilité reste un sujet d'actualité, en particulier dans le contexte de crise économique. Dans les usines, les jours de surmenage précédaient souvent une journée sans travail (Villermé, 1971). Par conséquent, les salariés devenaient de plus en plus intolérants envers les horaires de travail irréguliers effectués sous le contrôle d'un employeur (Cross, 1989) : le désir d'un temps personnel a été un objectif majeur dans la réduction de la journée de travail, ainsi que pour gagner au moins un jour de congé hebdomadaire. Ainsi, les très longues journées de travail, telles celles requises par les employeurs, résultaient d'une part de l'absence de régulation du marché du travail et d'autre part du manque d'organisation des travailleurs. Les employeurs, par principe opposés à une réglementation, pouvaient toutefois y trouver un intérêt. L'objectif des employeurs était à la fois de préserver et de stabiliser la main-d'œuvre, d'imposer une discipline temporelle (Thompson, 2004) et de soutenir le développement des techniques de production en stabilisant les normes temporelles. Une nouvelle organisation de la journée et de nouvelles formes de travail venaient de naître, régies par l'horloge, dans les entreprises, mais aussi à la maison. Cette nouvelle division des temporalités a pu, paradoxalement, contribuer à l'élaboration des lois et des normes temporelles, imposées notamment par le mouvement ouvrier et syndical. Mais ce mouvement de stabilisation des normes temporelles a également été ancré dans des idéologies conservatrices. Contrairement aux luttes pour la réduction de la journée de travail, les mouvements pour un week-end libre et pour les congés annuels ont été souvent initiés par les conservateurs sociaux et religieux (Cross, 1989) : opposés aux exigences du marché, ces conservateurs étaient des défenseurs du droit aux loisirs contre les effets sociaux liés à la concurrence économique. Ils favorisaient la préservation des valeurs traditionnelles et culturelles. Notons aussi que le temps libre est alors réinvesti en partie dans des activités contraintes, comme les tâches domestiques, l'éducation des enfants, le soin aux personnes âgées ou malades. Ainsi, le droit au temps est, dès le début, assujéti aux temporalités contraintes, notamment aux temporalités domestiques. De plus, il existe des formes mixtes entre travail et loisir qui excluent une simple bipolarité travail/non-travail (Dumazedier, 1962).

La stabilisation des normes temporelles ainsi que le gain d'un temps libéré des activités salariées formaient donc un problème majeur et complexe. Les doctrines libérales, conservatrices et celles du mouvement ouvrier rendaient difficile, *a priori*, un accord sur cette question. Néanmoins, au cours des décennies de luttes et de réformes, une stabilisation des normes temporelles s'est réalisée, et un droit au temps libre institué et consolidé.

L'avènement du temps des marchés

Depuis les années 1980 cette fabrique des normes est mise en cause. Si la revendication d'un temps libéré des contraintes productives n'a pas disparu pour autant, nos recherches en France et en Allemagne ont montré que le temps libéré est désormais intégré dans un paradigme plus large (Thoemmes, 2010). Ce dernier érige le marché comme principe des

politiques du temps de travail. Ainsi dans les pays ayant une forte tradition de la négociation collective et/ou des régulations politiques, l'orientation de la fabrication des normes temporelles a changé. Depuis les crises des années 1970 et 80 et depuis l'apparition d'un chômage de masse, trois éléments ont caractérisé le changement de la relation entre les temps et le travail.

Le premier est lié au monde de la production et aux marchés des produits. L'intensification de la compétition globale entre les entreprises a provoqué un retour vers une déstandardisation des temporalités. Elle a conduit à la variation de la durée du travail, appuyée sur un ensemble de dispositifs créés ou non à cet effet. Si les heures supplémentaires étaient auparavant le seul mécanisme pour faire varier la durée du travail – à effectifs constants, – aujourd'hui les horaires variables, la modulation-annualisation, le chômage partiel, le compte épargne temps et d'autres dispositifs permettent de déroger temporairement ou durablement à la standardisation.

Le second est lié au marché du travail. Le chômage de masse a exercé une pression sur les négociateurs pour favoriser des solutions, internes ou externes aux entreprises, afin de maintenir l'emploi menacé. Ces solutions ont parfois résulté de négociations au sein des entreprises, mais aussi au plan des branches et du niveau national. L'État a souvent contribué à favoriser financièrement ces solutions.

Le troisième concerne les manières dont les normes sont produites. L'importance des lois et des décrets paraît désormais fortement relativisée et dépendante de la négociation collective. L'initiative publique et politique apparaît de plus en plus comme une action publique « négociée » (Groux 2001).

La fabrique des normes recourt donc davantage, en France et en Allemagne, à la négociation collective pour produire des accords comportant une réduction de la durée du travail. Ceux-ci se sont souvent traduits par une dégradation des conditions d'exercice de l'activité professionnelle travail (blocage des salaires, introduction de différents types de flexibilité, modification de l'organisation du travail). C'est à ce prix que la négociation entre employeurs et organisations syndicales a permis de freiner l'augmentation du chômage, liée aux différentes crises économiques. On pourrait objecter néanmoins que la nouvelle fabrique des normes qui érige le marché comme principe de négociation, est certainement préférable à cette autre politique qui érige le marché comme principe « sans négociation ». C'est en tout cas la conclusion que nous avons tirée de nos analyses portant sur les États-Unis et la Russie au cours des années 1990 (Thoemmes, 2000). Nous avons relevé des situations prépondérantes de travailleurs qui continuent à accumuler des emplois et dont les temps s'additionnent, pour échapper à une situation dans laquelle la perte potentielle d'un emploi signifie être sans ressources. Les effets de cette autre politique qui favorise ce que j'ai nommé « un temps de la subsistance », conduisent les individus à utiliser l'ensemble de leur temps disponible afin d'exercer ou de rechercher une ou plusieurs activités afin de subvenir à leurs besoins. Ces situations, qui existent aussi en France et en Allemagne, conduisent les individus à subir le marché comme une réalité sur laquelle ils n'ont pas prise, et qui fixe, de gré à gré, les normes temporelles et les statuts d'emploi qui régissent les activités productives (Thornley, Jefferys & Appay, 2010). Contrairement aux temps des marchés négociés, ces temporalités échappent au système traditionnel des relations professionnelles et aux garanties étatiques. Pour mieux comprendre l'intérêt de la négociation collective, rappelons que, dans les pays développés eux-mêmes, tout un ensemble de travailleurs précaires, à temps partiel, temporaires ou indépendants ne sont pas couverts par des accords collectifs. Ces travailleurs ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail et de protection sociale que les autres. Leur niveau de la rémunération, leur nombre de jours de congés, la stabilité de leur emploi, leurs repos et leur droit au temps libre sont soumis aux seules dispositions du contrat de travail qui, dans

le meilleur des cas, sont respectées par l'employeur. Si notre article montre par la suite que les salariés couverts par la négociation collective vivent dans des conditions de travail qui se sont tendanciellement dégradées, il ne s'agit pas de dissimuler les situations contrastées de ces différents groupes de salariés, ni de surestimer la généralisation des effets négatifs à l'ensemble des salariés qui bénéficient de conditions de travail relativement plus favorables.

Les temps du sujet : des normes temporelles du travail sous tension

L'évolution des types de normativité passant du calcul, au temps libre et aux marchés montre la nécessité de revenir au sujet qui vit les effets du temps des marchés. Quelles ont été les conséquences de la négociation du temps de travail de ces 30 dernières années en France et en Allemagne ? Disons le tout de suite, les effets de cette évolution vers une globalisation négociée des normes temporelles sont pour le moins contrastés. La généralisation du temps des marchés comme principe de négociation n'a certes ni conduit à la disparition du droit à un temps libre, ni à l'abandon de tous les mécanismes de protection des individus au travail ou dans la vie sociale. Malgré toutes les discussions sur le bien-fondé des 35 heures, celles-ci sont toujours en vigueur en France, et dans certains secteurs comme la métallurgie en Allemagne. En revanche on peut émettre l'hypothèse d'un affaiblissement du caractère protecteur des normes temporelles au profit du maintien d'un système d'échange autour de l'emploi. Cette posture défensive, adoptée en particulier par les organisations syndicales, a eu des conséquences sur les temporalités au travail. Si globalement depuis le début des années quatre-vingt en France et en Allemagne les durées du travail à plein temps ont diminué (le temps libéré des activités productives s'est donc accru)³, les normes temporelles sont restées sous tension. Ces tensions ne peuvent se comprendre si on se contente d'une vision chiffrée de la baisse tendancielle de la durée de travail depuis le XIX^e siècle, et qui auraient des effets conformes aux décennies précédentes.

Les temporalités du travail au détriment de la santé et du bien être ?

Certes, depuis un siècle en France, le nombre d'heures fourni par chaque salarié au cours d'une année de travail a été réduit de presque moitié (Découflé et Svendsen, 1984). Nombre de situations de travail se sont améliorées. En revanche, d'une part dans beaucoup de secteurs persistent le travail à la chaîne, le travail dans des conditions difficiles et dangereuses et avec des temporalités pénibles (Grossin, 1996) ; d'autre part, la réduction de la durée du travail n'a pas empêché, et a même favorisé, l'augmentation de la productivité : globalement les salariés produisent davantage par unité de temps (John, Durand & Saint-Martin, 2003)⁴. Dans cette partie, nous aborderons les effets de la fabrique des normes temporelles sur les salariés. Il est difficile d'affirmer que depuis le début des années quatre-vingt, la santé des travailleurs s'est globalement dégradée. La plupart des recherches et statistiques démentent une telle évolution⁵. Mais selon nos propres

³ Les séries longues du ministère du travail indique pour la France une diminution de 40,8 heures (1980) à 35,57 heures (2008) : Durée collective hebdomadaire du travail (ACEMO) de mars 1993 à septembre 2008, par secteur d'activité économique - Ancienne nomenclature.

⁴ Sur la période 1996-2002, les gains de productivité horaire ont été particulièrement soutenus en France. En partie seulement ces gains sont d'origine conjoncturelle. L'évolution est en rupture avec les périodes antérieures, et les gains observés ont été très nettement supérieurs à la moyenne des pays de l'Union Européenne (John *et al.*, 2003).

⁵ Nous renvoyons ici notamment à la polémique sur l'émergence des troubles musculo-squelettiques (Hatzfeld, 2006).

recherches et selon la littérature sociologique de nouveaux risques apparaissent en lien avec les temporalités (Linhart & Moutet, 2005). Certes, les 35 heures depuis les années 2000 sont plébiscitées par les Français et les gains de jours de congés sont généralement appréciés. Mais ceci ne constitue ni une preuve que d'autres éléments moins visibles de cette évolution soient autant appréciés, ni un élément fiable de mesure de la santé ou du bien-être. En effet, l'application de la réduction de la durée du travail a été diversement perçue par les salariés en fonction de leurs souhaits, de leurs métiers, de leur catégorie sociale et de leur niveau de rémunération (Pélisse, 2002 ; Defalvard & Méda, 2003). À côté de ceux qui ont apprécié l'application des 35 heures, d'autres n'ont pas vu de modification majeure de leur vie au travail. Certains salariés aux faibles revenus auraient préféré des augmentations de salaires plutôt que des journées libres consécutives à la réduction de la durée du travail.

Sans porter un jugement global sur l'évolution complexe de ces réalités, de nouveaux risques se dessinent, entre autres autour des notions suivantes : le stress (OECD, 2009), le débordement, l'augmentation de l'amplitude de la journée de travail⁶, l'augmentation de la productivité horaire, la difficulté de prévoir son emploi du temps sur une longue période, la difficulté de tenir les délais, le sentiment de travailler dans l'urgence, etc. Tous ces éléments apparaissent dans nos recherches comme des facteurs de tension liés aux temporalités et pouvant avoir un effet sur le bien-être des individus.

Revenons d'abord à la question de l'intensification/flexibilité du travail⁷. Les travaux de Volkoff proposent une définition empirique de la notion d'intensification résultant de trois types de contraintes : industrielles, marchandes et domestiques (Volkoff, 2008). Ces travaux proposent ensuite des indicateurs pour mesurer l'intensification à partir de ces contraintes, indicateurs permettant la comparaison des situations et de leur évolution au cours du temps. Cette grille de lecture permet à l'auteur de montrer l'association et l'augmentation de ces contraintes dans la production des effets sur la santé et notamment sur la consommation des psychotropes. Dans nos recherches, plusieurs éléments indiquent également que l'augmentation de la productivité n'est pas uniquement le résultat de l'installation de nouvelles machines plus performantes, mais aussi le résultat de la réorganisation des processus de travail qui se sont fondés sur la chasse aux temps « morts »⁸. Nous avons ainsi suivi sur une dizaine d'années (1993-2004) l'introduction par accord collectif d'une réduction de la durée du travail à 28,8 heures par semaine chez un constructeur automobile allemand (Thoemmes, 2008). Cet accord montre de manière exemplaire que le raisonnement sur la seule durée hebdomadaire du travail, bien que très appréciée par les salariés, est non pertinente d'un point de vue sociologique. Dans ce contexte, les formes de flexibilité mises en place ne témoignent pas en premier lieu d'une intensification « classique » du travail, mais d'une toute autre forme de flexibilité liée au travail en équipe, aux heures supplémentaires, au travail du week-end et de nuit, et au changements de poste. Ensuite seulement, la réduction des temps de pause payés et la réorganisation des activités indiquent que l'augmentation de la productivité est aussi le résultat d'une activité quotidienne modifiée au sein de laquelle de nouveaux temps productifs se sont substitués aux temps des pauses comptabilisées et non comptabilisées. À l'échelle de la journée, une autre tendance justifie l'hypothèse d'une intensification au moins temporaire du travail. La mise en place d'un temps de travail de « confiance » dans

⁶Selon l'INSEE, cette augmentation peut notamment concerner les cadres qui passent au forfait « jours » avec les 35 heures (Beffy, 2006).

⁷ Pour la distinction entre intensification, densification, massification, fragmentation, extension et dissociation voir (Quéinnec, Barthe & Verdier, 2000).

⁸ Pour l'introduction des modèles « juste-à-temps » après la réduction de la durée du travail voir Askenazy (2003).

certaines usines du constructeur automobile soumet davantage le temps à la tâche (Haipeter, 2002). Il s'agit sur ce point d'un retour à une conception préindustrielle des temporalités, puisque l'industrialisation avait précisément affirmé le principe que le temps prévaut sur la tâche (Naville, 1972). Le principe du travail fini/parti chez ce constructeur automobile permet en effet de raccourcir ou rallonger la journée de travail en fonction des tâches à effectuer. Toutes ces évolutions montrent que la généralisation du temps des marchés, par le moyen de la réduction de la durée du travail, a mis en cause les normes temporelles négociées auparavant et parfois les principes-mêmes de la mesure du temps de travail. La simple comparaison du volume des heures travaillées avant et après l'introduction d'une nouvelle règle d'organisation ne rend donc pas compte des effets de cette nouvelle politique sur les salariés.

La menace du chômage et les difficultés liées à l'emploi

Chez ce constructeur automobile, comme dans d'autres cas, la question du chômage a été à l'origine de la réduction de la durée du travail, mais elle a aussi motivé l'introduction de la flexibilité. À plusieurs reprises, des licenciements ont été évités et de nouveaux salariés embauchés. Bien que la réduction de la durée de travail ait été spectaculaire, des concessions salariales ont rendu difficile l'acceptation des accords. La menace persistante du chômage depuis les années 1970 a contribué à modifier les normes temporelles, à faire accepter la perte de revenu, mais elle a aussi conduit à un vécu plus problématique des temps de travail, lié notamment à une variabilité croissante des emplois du temps des salariés. Si les organisations syndicales ont été en Allemagne et en France partie prenante de la fabrique des normes du temps des marchés, le spectre des licenciements les a conduites à adopter une position défensive qui vise d'abord à préserver l'emploi. Dans une recherche récente sur les cadres (2008-2010)⁹, nous avons montré que la peur de perdre son emploi, les restructurations ou le changement d'emploi forcé étaient des facteurs de mal-être au travail. Sans vouloir généraliser ce constat à l'ensemble de notre échantillon (une centaine d'entretiens dans sept entreprises et administrations), la parole de nos interlocuteurs montre que les temporalités au travail et les accords collectifs négociés ne peuvent pas être traités indépendamment des menaces qui pèsent sur l'emploi. C'est ainsi que certains de nos interlocuteurs considèrent les menaces sur l'emploi comme une incitation permanente au résultat ou comme une source de stress¹⁰.

Malheureusement, on est en permanence entre l'enclume et le marteau, il faut produire des résultats pour préserver l'avenir des emplois, avoir un résultat positif. (Homme, 46 à 50 ans, marié, 3 enfants)

Une des sources du stress, je trouve que c'est aussi cette politique de faire partir les gens sur la base du volontariat. On est quand même dans une ambiance pourrie où l'on sait que peu importe les compétences, ce qu'il faut c'est d'arriver à réduire les effectifs. Je trouve que c'est une grosse source de stress d'être dans cette ambiance. (Femme, 41 à 45 ans, mariée, trois enfants)

La source principale de stress chez nous vient de cette impression de se sentir de trop. (Homme, 46 à 50 ans, marié, 3 enfants)

⁹ CADRES-CTE « Les cadres : contrôle du temps et implication dans l'entreprise », ANR, programme : entreprises.

¹⁰ Nous n'avons pas défini préalablement le terme de stress dans les entretiens, mais nous avons demandé, si ce mot avait une signification pour nos interlocuteurs en leur demandant des exemples de leur vie quotidienne. Ensuite nous avons opéré une catégorisation des origines et manifestations de stress *a posteriori* sur la base des propos recueillis.

La menace sur l'emploi contribue à l'introduction de nouveaux accords sur les temporalités, mais elle influence aussi le vécu du travail dans la vie quotidienne. Au fond, les cadres se sentent d'abord stressés, parce qu'ils n'arrivent plus à tenir les délais qui leur sont fixés pour réaliser des projets particuliers. On le voit, l'effectivité des normes temporelles ne dérive pas des normes juridiques. Il est en effet difficile de mesurer le raccourcissement des temporalités lié aux projets, la pression en matière d'emploi et celle qui s'exerce sur les résultats individuels. Dans ce sens, on pourrait interpréter les jours de repos issus de la réduction de la durée du travail comme une contrepartie pour les efforts fournis par les cadres.

Temporalités professionnelles et privées des cadres

Le stress est identifié comme une difficulté majeure de la vie professionnelle. Sur la centaine de cadres interrogés entre 2008 et 2010, 82 % des personnes indiquent être stressées. Concernant les origines du stress¹¹, pour 43 % d'entre eux, il provient des délais à respecter, 20 % évoquent les contraintes techniques, 35 % décrivent des relations problématiques avec des supérieurs ou homologues, alors que 14 % évoquent les relations difficiles avec les subordonnés (Thoemmes, Kanzari & Escarboutel, 2011, 32). Le terme de « stress » indique ici d'une part un problème général lié à l'appréhension des temporalités, les manifestations et l'origine de ce « stress » important peu ici. D'autre part, il montre une difficulté particulière liée au temps de travail. Ces deux facteurs liés aux temporalités s'inscrivent aussi dans les conséquences particulières de la loi sur les 35 heures à leur égard. D'un côté, différentes catégories de cadres ont été créées en fonction de la manière de comptabiliser leur temps de travail (forfait « heures », forfait « jours », sans forfait). De l'autre, notre recherche a montré que la réduction de la durée du travail va de pair avec une incitation à ne pas dépasser un certain nombre d'heures supplémentaires. Aujourd'hui, le cadre est averti lorsqu'il travaille trop. Ainsi, nombre d'entreprises envoient des lettres à leurs cadres dès lors qu'ils dépassent un certain seuil au-delà des 35 heures hebdomadaires. Hier, un cadre qui ne travaillait pas assez, n'était pas digne de sa condition. Le problème que les cadres expriment est le suivant : le travail à effectuer reste le même, voire augmente, alors que le temps globalement disponible pour sa réalisation diminue.

Suite au passage aux 35 heures dans les services de production, nous avons augmenté les effectifs, mais dans les services de support on n'a pas augmenté les effectifs, on a continué à effectuer le même travail mais dans moins de temps. (Femme, 46 à 50 ans, mariée, deux enfants)

Si dans cette situation, le cadre dépasse l'enveloppe temporelle qui lui a été attribuée, il se voit reprocher de ne pas « savoir s'organiser ». Le problème de la durée excessive du travail des cadres qui avait déclenché des mouvements sociaux au cours des années 1990, s'est transformé en partie en un problème de structure temporelle des activités professionnelles qui craque. Deux conséquences découlent de cette situation. La première concerne le phénomène de la résistance (Courpasson & Thoenig, 2008). En effet, dans notre échantillon 29 %, des cadres¹² sont en marge de la condition de cette catégorie, soit par ce qu'ils « bénéficient » déjà d'un temps de travail mesuré à l'heure comme celui des non-cadres de l'entreprise, soit parce qu'ils critiquent les conditions de travail et estiment qu'« il n'y a pas de quoi être fier » d'appartenir à cette catégorie¹³. La deuxième

¹¹ Options non-exclusives.

¹² Nous avons effectué une analyse factorielle des discours sur un corpus de 600 000 mots issus des entretiens.

¹³ On peut donc se poser à juste titre la question de l'éclatement ou de la dislocation de cette catégorie (Gadéa, Bouffartigue & Pochic, 2011).

conséquence plus générale de cette situation implique aussi les cadres qui sont « heureux » dans leur travail, satisfaits de leur évolution de carrière et confiants dans l'avenir. On observe chez eux un réinvestissement de la sphère privée. Rappelons tout d'abord que la question de la porosité des temps sociaux se pose en particulier pour les cadres (Tremblay & Genin, 2009). Équipés d'un certain nombre d'outils technologiques (PC, Blackberry, tablette tactile, téléphone portable et autre), les cadres peuvent voir leur temps de travail s'étendre au-delà du lieu de travail. Les définitions habituelles des normes temporelles fixant les frontières entre vie professionnelle et vie privée sont donc mises en cause, y compris du point de vue des normes juridiques, le salarié pouvant être en activité pour son employeur sans être ni sur son lieu de travail, ni en déplacement professionnel (Ray, 2001). Notre recherche montre néanmoins une tendance opposée. Sans distinction de genre, les cadres que nous avons rencontrés ont plus tendance que par le passé à ériger des barrières entre leur vie privée et leur vie professionnelle : limitation du travail professionnel à la maison, préférence pour les relations privées, négociations des temps professionnels plutôt avec la famille qu'avec le supérieur hiérarchique. La porosité des temporalités se réduit. Nous n'avons d'ailleurs pas interprété cette tendance comme celle d'un désinvestissement professionnel, mais plus généralement comme un mouvement dans lequel les cadres cherchent à regagner le contrôle de leur emploi du temps. Les difficultés qu'ils peuvent expérimenter dans leur vie professionnelle sont ainsi contrebalancées par un contrôle davantage affirmé sur leurs temps privés. Cet exemple nous indique que l'analyse de la fabrique des normes temporelles doit prendre en compte les effets sur le bien-être, la capacité des individus de réagir face à la situation vécue, mais aussi que les normes temporelles du travail s'insèrent dans des temporalités plus larges de la vie sociale.

Discussion : du temps décrété au temps négocié

Dire que les liens entre les temps et le travail sont politiques signifie, d'un point de vue analytique, qu'aucun déterminisme ne se substitue à la fabrication « humaine » des normes. Autrement dit, le processus d'action confié aux sujets agissants la responsabilité de la fabrique des normes temporelles. Ni la crise économique, ni les technologies, ni les dispositifs gestionnaires ne produisent ces résultats. La succession des types de normativité, de celle du temps calculable jusqu'à celle du temps des marchés, a été le résultat de la rencontre d'acteurs collectifs, notamment les représentants des organisations syndicales et les employeurs. Dire que le temps des marchés s'est imposé à l'action collective reviendrait non seulement à nier cette dernière, mais aussi à refuser que les signataires des accords en portent la responsabilité. La discussion nous ramène donc vers la question classique : comment produire de nouvelles normes temporelles plus en phase avec les besoins du monde du travail ? (Grossin, 1969).

L'industrie crée à l'homme un privilège indiscutable, dont pourtant il hésite visiblement à se saisir pleinement, [...] celui de manipuler artificiellement le temps de travail en lui faisant rendre par unité un effet calculable suffisant pour satisfaire des besoins croissants. [...] Pourquoi faut-il travailler dès l'âge de 10, 14 ou 18 ans ? Pourquoi faut-il travailler 6, 8 ou 10 heures par jour ou plus ? Ces normes, imposées depuis de longues années, finissent par paraître socialement presque aussi naturelles que les durées du jour ou de la nuit au cours des saisons (Naville 1969, 9).

La question porte alors sur le sens des normes temporelles, sur la nature du projet poursuivi, sur les possibles projets alternatifs et sur les régulations qui produisent les normes temporelles (Reynaud, 1999 ; Terssac, 2003). Avant d'aborder la question d'une

nouvelle politique du temps de travail, revenons d'abord à la manière dont le temps des marchés s'est imposé.

La loi, la négociation et le conflit

Qui sont alors les responsables de la fabrication des normes temporelles et comment s'y sont-ils pris ? Les principaux acteurs qui ont fabriqué le temps des marchés sur ces trente dernières années sont les employeurs, les organisations syndicales, les institutions de l'État, les gouvernements et les partis politiques. Entre 1982 et 2002 cinq phases ont abouti au temps des marchés par la négociation (Thoemmes, 2009) : la genèse, l'expérimentation, le recentrage, la généralisation et la différenciation de la nouvelle norme temporelle. Cette dernière est le résultat d'un travail d'organisation (Terssac (de) & Lalande, 2002) conduit conjointement par la négociation collective et par le législateur sur une longue période. Dès les lois Auroux de 1982, la variabilité de la durée du travail devient un thème de la négociation collective : d'abord peu utilisée par les employeurs et les organisations syndicales au niveau des entreprises, une succession de lois en 1986 (loi Delebarre), 1987 (loi Séguin), 1993 (loi quinquennale) et 1996 (loi de Robien) a permis de rendre possible un échange entre la réduction de la durée du travail et sa variabilité, notamment sous la forme de sa modulation-annualisation. Ce processus a essuyé des échecs et des refus du côté de la négociation collective. En revanche, à partir de 1998 et 2000, les lois Aubry généralisent non seulement la réduction de la durée du travail à 35 heures (1 600 heures par an), mais aussi les dispositifs permettant sa variabilité, qui devient la norme. Cette politique est donc le résultat d'actions collectives ayant poursuivi un double objectif : stabiliser le marché du travail et réduire la durée du travail au moindre coût pour les entreprises. Ce nouveau type de compromis sur l'emploi, sur la réduction de la durée du travail et sur la variabilité s'est substitué progressivement à une logique de partage des fruits de la croissance. Il est clair néanmoins que ce temps des marchés renferme le même type d'opposition que nous avons pointé auparavant : les salariés et les organisations syndicales cherchant à défendre le marché du travail, les employeurs voulant suivre les exigences du marché des produits. L'État intervient, soit pour appuyer l'une ou l'autre des positions, soit comme force de proposition pour tenter de formater les pratiques de négociation. Mais la négociation et la loi n'excluent pas le conflit. Dans beaucoup d'entreprises, l'introduction des 35 heures a donné lieu à des discussions houleuses sur l'évolution des salaires, le nombre de jours de congés, l'emploi et le sort réservé aux heures supplémentaires. Dans d'autres cas, des arrangements non formalisés qui échappent à la comptabilité officielle ont été conclus. Le droit et les accords portant sur la réduction du temps de travail ne structurent pas toujours la vie quotidienne des salariés (Pélisse, 2003). Le conflit et l'arrangement alternatif témoignent bien d'une vision, tantôt complémentaire, tantôt opposée, de la fabrication des normes. En ce sens, la loi et la négociation formalisée ne constituent pas l'aboutissement ou le point final, mais souvent seulement un point d'étape de la fabrication des normes. Cette action se poursuit jusque dans les ateliers et dans les équipes et groupes de travail. C'est d'ailleurs à cet échelon que la conflictualité est plutôt en augmentation. Si les grèves déclarées sont en régression constante, de nouvelles formes alternatives de conflictualité renouent avec des formes de résistance et de contestation (Groux & Pernot, 2008).

Pour une nouvelle politique des temps de travail

Nous pouvons donc répondre à la question que nous avons posée en début de cet article : d'où proviennent les normes temporelles du travail ? D'une part, nous avons indiqué qu'elles résultent des orientations de la société, de la conscience des temporalités, de la mobilisation des acteurs collectifs liés au mouvement syndical et ouvrier sans lesquels la réduction de la journée de travail n'aurait pas eu lieu. D'autre part, les dynamiques locales

liées aux entreprises, aux relations sociales et au type de production ont contribué à définir les règles effectives liées aux temps sociaux. Comment donc réunir ces deux sources de la normativité ? Le premier élément de réponse est que les normes temporelles de travail sont le résultat de choix politiques. Ces politiques s'expriment aux niveaux national et international certes, mais aussi au sein des entreprises qui peuvent adopter des normes temporelles différenciées.

Le second élément de réponse nous conduit à souligner que les normes temporelles proviennent des négociations. Ces négociations peuvent être accompagnées par des conflits de plus ou moins grande ampleur pouvant impliquer des sociétés entières dans la recherche de nouvelles normes temporelles. Les exemples des mouvements de 1936 en France ou en faveur de la semaine de 35 heures dans les années 80 et 90 en Allemagne montrent clairement que le périmètre de ces négociations n'est pas forcément local. Par ailleurs, la nature des politiques publiques s'est modifiée, allant dans le sens d'une action publique négociée davantage que vers un temps décrété. Dans ce sens, les logiques qui paraissent impérieuses ou les contraintes qui peuvent sembler systémiques comme celles du temps des marchés ne sont en réalité que le résultat d'un échange entre les acteurs collectifs. La généralisation du temps des marchés est une coproduction entre les États, les employeurs et les organisations syndicales. La signature de leurs représentants dans le cadre de la négociation collective ne peut pas être considérée comme un prolongement automatique des logiques sociétales et de marché qui seraient extérieures à leurs actions. Au contraire, la discussion et le conflit se déplacent vers la définition même des logiques de marché (de l'emploi et des produits). L'existence de tensions dans ce domaine montre bien que le temps de marché est devenu l'arène des disputes contemporaines sur les normes temporelles. Agir en faveur de l'emploi ou adapter les normes temporelles aux demandes des clients sont deux expressions très différentes de la généralisation du temps des marchés.

Les processus de régulation qui conduisent à la fabrication des normes temporelles du travail ont donc de l'avenir. Le caractère fondamentalement instable et provisoire des règles, y compris dans le cadre de la loi sur les 35 heures, montre que l'histoire de ces normes temporelles continue à s'écrire¹⁴. Ce constat nous amène aussi à penser qu'une autre fabrique des normes temporelles reste possible. Certes des projets issus des initiatives gouvernementales ou des mouvements sociaux en faveur d'une politique alternative du temps de travail ne sont actuellement pas discutées. Les mots d'ordre qui visent à regrouper et à créer des coalitions restent une possibilité pour définir un autre avenir des temporalités. La journée de 6 et de 8 heures, la semaine de 40 heures, de 36, 35 heures voire de 32 heures, la semaine de 6, 5 ou de 4 jours, tous ces mots d'ordre ont cristallisé un moment donné un projet politique qui s'est réalisé dans certains cas. L'objectif, les conditions politiques, le groupe social capable de porter un tel projet, les régulations pour mettre en place les nouvelles normes, tous ces éléments sont déterminants dans la fabrique de nouvelles normes temporelles.

Cet article a voulu néanmoins montrer que si ces mots d'ordre restent utiles pour réaliser des objectifs communs nés du mouvement ouvrier comme le temps libre ou un emploi pour tous, il faut aussi porter le regard vers des questions qui ont été oubliées au cours de ces dernières décennies.

La première question concerne la durée journalière et le rythme du travail. Le type de compromis qui a été retenu à l'intérieur du paradigme du temps des marchés a produit des accords qui, dans beaucoup de cas, ont reporté la réduction de la durée du travail sur l'année. De cette manière, et en accord avec les salariés et les organisations syndicales, la

¹⁴ Nous pensons ici entre autre à la loi TEPA et à la défiscalisation des heures supplémentaires.

réduction de la durée du travail a été transformée en jours de congés supplémentaires. Cette tendance est observable depuis bien plus longtemps, et a déjà été préconisée par des doctrines du XIX^e siècle. Le passage de deux semaines de congés en 1936, à cinq semaines en 1982 et à environ huit semaines en 2000, lorsque la réduction de la durée du travail est entièrement prise sous forme de jours de congés et de repos, montre bien cette évolution¹⁵. Dans tous les cas, durant cette période, l'augmentation du nombre de jours de congés est beaucoup plus importante que la réduction hebdomadaire et journalière de la durée du travail. Il est par ailleurs compréhensible que ce type de solution ait été souvent retenu, puisque les salariés bénéficient non seulement de l'intégralité de la réduction de la durée du travail, mais en plus ils économisent sur les temps de transport, sur les temps de garde d'enfants et sur d'autres temps non rémunérés qui découlent indirectement de l'activité professionnelle. Nous ne mettons pas en cause ce type de raisonnement, mais les résultats de nos recherches montrent aussi que consécutivement à ces choix, une pression temporelle a été exercée sur les heures et sur la journée de travail. Une nouvelle fabrique des normes temporelles pourrait réfléchir sur les conditions qui amèneraient les salariés à opter pour une réduction journalière de leur travail à plein temps. Parmi ces conditions, nous trouvons l'amélioration du système de garde des enfants, le renforcement des transports collectifs, la proximité entre lieu d'habitation et lieu de travail et l'harmonisation géographique des temps sociaux (Boulin et al. 2006). En effet, les durées journalières du travail n'ont pas diminué pour la majorité des salariés. L'augmentation de la productivité n'a pas été compensée par une diminution de la journée du travail. Au contraire, pour certains salariés les temps « non productifs » – ont été réduits, par la suppression des pauses notamment.

La seconde question qui se pose dans le contexte d'une nouvelle fabrique des normes temporelles concerne alors directement la contribution du salarié à l'augmentation de la productivité. Est-il possible et nécessaire d'encadrer les efforts supplémentaires que le salarié doit effectuer au cours de sa journée de travail ? Comment encadrer les cadences et les rythmes de travail ?

La troisième question concerne les inégalités face à l'organisation du travail. Comme nous vivons toujours dans une conception abstraite des temporalités, nous avons du mal à nous défaire de l'arithmétique, des valeurs attribuées aux heures de travail qui s'équivalent (Grossin, 1996), qu'il s'agisse de la première ou de la huitième heure de la journée de travail, qu'il s'agisse d'un travail comportant une liberté de choix des temporalités ou d'un travail à la chaîne. L'inconvénient du mot d'ordre général est que toutes ces différentes situations sont mises sur le même plan. Alors que nos recherches montrent, qu'en dehors des statistiques sur des temporalités quantifiables qui restent d'une première importance, d'autres réalités existent dans les organisations du travail. Le ressenti douloureux des normes temporelles n'est pas du ressort misérabiliste de tel ou tel salarié, mais bien souvent l'expression d'une réalité collective, formulée tantôt en termes de stress, de peur ou de pression temporelle. Une nouvelle fabrique des normes temporelles devrait prendre en compte à l'intérieur d'un mot d'ordre plus général, des situations diversifiées dans les entreprises, dans l'organisation du travail, au niveau des hiérarchies et selon les secteurs concernés. C'est à cette condition qu'une nouvelle politique des temps ralliera aussi toutes celles et ceux qui ne croient plus aux progrès social par les mots d'ordre chiffrés et réducteurs.

¹⁵ Selon l'INSEE en 2001, seul 28% de salariés bénéficient d'une réduction quotidienne de la durée du travail, et 25% d'une demi-journée ou d'une journée tous les 15 jours, 40% de jours de congés complémentaires et 10% d'un nombre forfaitaire de jours de congés supplémentaires voir (Afsa, Biscourp & Pollet, 2003).

Bibliographie

- Afsa Cédric, Pierre Biscourp & Pascale Pollet (2003), « La baisse de la durée du travail entre 1995 et 2001 », *INSEE Première* (881), 4.
- Askenazy Philippe (2003), « La dynamique de l'organisation du travail lors de la réduction du temps de travail », *Économie et prévision* (158), 27-44.
- Beffy Magali (2006), « Les salariés à temps complet travaillent 1 650 heures dans l'année », *INSEE Première* (1066), 4.
- Boulin Jean-Yves, Michel Lallement, Jon Messenger & François Michon (éd.) (2006), *Decent Working Time: New Trends, New Issues*, Geneva: International Labour Organization.
- Courpasson David & Jean-Claude Thoenig (2008), *Quand les cadres se rebellent*, Paris, Vuibert.
- Cross Gary S. (1989), *A Quest for Time: the Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940*, Berkeley, University of California Press.
- Découflé André-Clément & Nicolas Svendsen (1984), « Contribution à une histoire des durées du travail dans l'industrie française du milieu du XIX^e siècle à la Seconde Guerre mondiale », *Travail et emploi* (21), 57-70.
- Defalvard Hervé & Dominique Méda (2003), « Les mondes vécus des 35 heures », *Recherches et prévisions* (74), 79-83.
- Dumazedier Joffre (1962), *Vers une civilisation du loisir?*, Paris, Seuil.
- Gadéa Charles, Paul Bouffartigue & Sophie Pochic (éd.) (2011), *Cadres classes moyennes: vers l'éclatement?*, Paris, Armand Colin.
- Grossin William (1969), *Le Travail et le temps : horaires, durées, rythmes*, Paris, Anthropos.
- Grossin William (1996), *Pour une science des temps : introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès.
- Groux Guy (2001), *L'Action publique négociée : approches à partir des « 35 heures ».* *France-Europe*, Paris, Harmattan.
- Groux Guy & Jean-Marie Pernot (2008), *La Grève*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Haipeter Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Tarifpolitische (2002), *Vertrauensarbeitszeit: Dokumentation*, Ver.di, Tarifpolitische Grundsatzabt.
- Hatzfeld Nicolas (2006), « L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996) », *Histoire & mesure XXI*(1), 111-140.

- John Martin, Martine Durand & Anne Saint-Martin (2003), *La Réduction de la durée du travail : une comparaison de la politique des 35 heures avec les politiques d'autres pays membres de l'OCDE*, Paris, OCDE.
- Le Goff Jacques (1999), *Un Autre Moyen Âge*, Paris, Gallimard.
- Linhart Danièle & Aimée Moutet(éd.) (2005), *Le Travail nous est compté : la construction des normes temporelles du travail*, Paris, La Découverte.
- Naville Pierre (1972), *Temps et technique : Structures de la vie de travail*, Paris, Librairie Droz.
- OECD (2009), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles (Vol. 3): Danemark, Finlande, Irlande et Pays-Bas*, Paris, OECD.
- Pélisse Jérôme (2002), « À la recherche du temps gagné : les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*. (90), 7-21.
- Pélisse Jérôme (2003), « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés à 35 heures », *Droit et société* (53),163-186.
- Quéinnec Yvon, Béatrice Barthe & Françoise Verdier (2000), « Réduction du temps de travail et organisation de l'activité du travail : des rapports ambigus et complexes », in Gilbert de Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay (dirs), *Où va le temps de travail?*, Toulouse, Octarès, 133-142.
- Ray Jean-Emmanuel(2001), *Le Droit du travail à l'épreuve des NTIC*, Paris, Liaisons.
- Reynaud Jean-Daniel (1999), *Le Conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octarès.
- Thoemmes Jens (2000), *Vers la fin du temps de travail?*, Paris, PUF.
- Terssac (de) Gilbert (éd.) (2003), *La Théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, Paris, La Découverte.
- Terssac (de) Gilbert & Karine Lalande (2002), *Du Train à vapeur au TGV : sociologie du travail d'organisation*, ParisFrance, PUF.
- Thoemmes Jens (2008), « L'évolution d'une règle d'organisation sur dix ans : l'accord collectif chez un constructeur d'automobiles en Allemagne », *Sociologie du travail* 50(2), 219-236.
- Thoemmes Jens (2009), « Du temps de travail au temps des marchés », *Temporalités* (10), [En ligne] <http://temporalites.revues.org/index1149.html>.
- Thoemmes Jens (2010), *La Négociation du temps de travail : une comparaison France-Allemagne*, Paris, LGDJ-Lextenso.
- Thoemmes Jens, Ryad Kanzari & Michel Escarboutel (2011), « Temporalités des cadres et malaise au travail », *Revue Interventions économiques/Papers in political economy* (43). [En ligne] <http://interventionseconomiques.revues.org/1401>.

- Thompson Edward (2004), *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique.
- Thornley Carole, Steve Jefferys & Béatrice Appay (éd.) (2010), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment: Challenges for Workers and Unions*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Thrift Nigel (1990), « The making of a capitalist time consciousness », in John Hassard (ed.), *The Sociology of time*, New York, St. Martin's Press, 105-129.
- Tremblay Diane-Gabrielle & Émilie Genin (2009), « Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles », *Temporalités* (10). [En ligne] <http://temporalites.revues.org/index1111.html>.
- Villermé Louis-René (1971), *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris, Union générale d'éditions.
- Volkoff Serge (2008), « L'intensification du travail "disperse" les problèmes de santé », in Gilbert de Terssac, Corinne Saint-Martin & Claire Thébault (coord.), *La Précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Toulouse, Octarès, 29-42.
- Weber Max (1964), *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon.