



HAL
open science

Le temps de travail entre deux pôles: protection de l'emploi et subsistance

Jens Thoemmes

► **To cite this version:**

Jens Thoemmes. Le temps de travail entre deux pôles: protection de l'emploi et subsistance. Humanisme et entreprise, 2001, 249, pp.85–94. hal-03095598

HAL Id: hal-03095598

<https://hal.science/hal-03095598>

Submitted on 12 May 2024

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, J. (2001), « Le temps de travail entre deux pôles : protection de l'emploi et subsistance », *Humanisme et Entreprise*, n°249, pp. 85-94.

Le temps de travail entre deux pôles : protection de l'emploi et subsistance

par

Jens THOEMMES¹

1. La fin d'une norme temporelle centrée sur le bien- être au travail

1.1. L'invention récente du temps de travail comme norme publique

D'où vient l'ordre temporel des activités professionnelles ? D'une part² de la conception du temps centrée sur l'encadrement des activités professionnelles et d'autre part de l'organisation des activités de travail qui se conjuguent en "norme temporelle"³ : la durée et le repos hebdomadaire, les congés payés. En France, cette norme est accompagnée d'une cascade de règlements visant à définir la relation employeur-salarié et à cadrer les activités de travail dans le temps⁴. D'où vient la force de cet ordre temporel ? Il semble, en effet, que la norme temporelle ait pris racine dans les représentations des individus et dans les pratiques. Cette norme paraît incontournable, solidement établie : la première raison en est qu'elle n'a pas été décrétée mécaniquement, mais bien qu'elle s'est construite sur 150 ans, de 1830 à 1980⁵. Nous observons que les marqueurs temporels qui vont rythmer et synchroniser les activités professionnelles et les articuler aux activités non professionnelles se sont constitués sur

un siècle et demi selon la même logique constitutive de l'ordre temporel dominant :

- une norme temporelle basée sur la durée, les repos et congés,
- une intervention de la puissance publique,
- une règle commune à tous,
- des sanctions promulguées par un corps d'inspecteurs.

La force de la norme temporelle qui s'est constituée autour du travail, tient à la combinaison entre (a) un référentiel temporel stable, articulant la vie professionnelle et la vie non professionnelle, (b) l'intervention de l'État, (c) la visée de la règle, collective et donc pour tous, (d) enfin le dispositif de sanctions que le corps des inspecteurs viendra mettre en œuvre. Le temps de travail devient "chose publique".

S'il est banal de constater que les individus ont toujours passé du temps au travail, il est moins banal de caractériser la norme temporelle qui s'est mise en place depuis le siècle dernier et qui changera à partir des années 1980.

La signification du processus qui instaure cette norme est bien la protection des individus au travail et la limitation de l'emprise des activités professionnelles (durée) sur les autres activités humaines (congés, repos). L'Etat a pris une place centrale dans cet ordre temporel : il est à la fois l'éditeur et le garant des normes, mais aussi l'arbitre entre des intérêts différents qui tentent à modifier le temps de travail.

1.2. *L'éclatement du temps de travail*

L'évolution des normes se traduit depuis le début des années 1980 par une diversification et une complexification des codifications du temps de travail : les thèmes du temps de travail se multiplient. Il y a bien une perte de la centralité de la durée hebdomadaire du travail au profit d'autres composantes du temps de travail relatives à la répartition des temporalités journalières ou annuelles. Même si l'atomisation de la structure temporelle se traduit par une variété de configurations, il est clair que la structure temporelle du travail ne disparaît pas. Elle a deux caractéristiques majeures : elle se présente sous une grande variété de formes et fait perdre à la durée journalière et hebdomadaire du travail son rôle central, puisqu'elle n'est plus l'univers de références de comptage et donc de disputes. Par voie de conséquence, c'est autour des nouvelles formes du temps de travail que vont se nouer des controverses et des conflits. L'analyse de la négociation du temps de travail révèle que le temps de travail ne donne plus lieu à des négociations concernant exclusivement les normes temporelles, c'est-à-dire la durée journalière et hebdomadaire, les repos et les congés (Thoemmes, 1999)^{6 7}. La négociation du temps de travail dans une région (1984-1994) nous montre que la structure temporelle s'est tournée vers la flexibilité de la production et plus exactement vers quatre logiques de flexibilité temporelle (Thoemmes & de Terssac, 1997a)^{(7>} : le "temps des marchés", le "temps individualisé" et le "temps des machines" indiquent bien le

tournant dans la négociation : les exigences de la production sont omniprésentes dans le temps de travail. Le temps “échangé” (Réduction contre temps des machines) atteste que l’on ne traite plus de la durée du travail en elle-même : la perte de la centralité de la durée hebdomadaire est consommée dans les pratiques. Nous proposons d’interpréter les résultats de la négociation collective, comme un retour sur la logique de la production, qui impose désormais sa loi sur la définition de la structure temporelle de travail. Cela donne une autre signification au temps de travail, dont on peut se demander s’il ne devient pas, soit le temps de la production, soit le temps de l’emploi, soit les deux. En particulier le “temps des marchés” qui vise à adapter la disponibilité des salariés aux exigences du marché (clients, commandes) nous semble devenir une figure dominante de la flexibilité : les variations et la variabilité de la durée du travail au cours d’une période pluri-annuelle semblent devenir une exigence du cadrage temporel des activités professionnelles.

L’analyse des accords d’entreprise montre la complexité de la négociation, mais aussi que le temps de travail n’est plus traité pour lui-même, mais pour autre chose ; il sert d’outil de gestion de l’emploi. Autrement dit, le temps de travail ne serait plus qu’un moyen de marchandage pour obtenir autre chose, notamment le maintien de l’emploi, comme si l’on glissait du temps de travail au temps de l’emploi. Il nous faut nuancer cette affirmation.

L’explicitation de ce qu’il y a de commun dans les représentations des organisations syndicales des salariés, nous a permis de montrer que le temps de travail doit être (Thoemmes & de Terssac 1997b)⁸, (a) repensé dans le sens d’un allègement, car la pression

1.3. Du temps de travail au temps de l’emploi

temporelle est trop forte, (b) articulé avec les autres temporalités sociales, dont celle de la famille, pour limiter les conflits temporels, même si les raisons évoquées varient d'un syndicat à l'autre, (c) relié avec la question du maintien de l'emploi, même s'il faut se soumettre aux exigences de la flexibilité, enfin (d) un moyen pour développer plus de solidarité entre ceux qui ont un emploi et ceux qui en sont, plus ou moins durablement privés. Autrement dit, on est loin d'une acceptation, passive ou active, de la logique de la production ; mais la manière d'orienter l'action syndicale vers la logique de la vie quotidienne des salariés change : l'action syndicale s'oriente, de plus en plus, vers des logiques de compromis, dès que l'entreprise ou l'emploi sont menacés. L'incertitude du lendemain, l'insécurité sur les conditions matérielles d'existence amènent une plus grande variabilité des positions, un registre de réponses plus étendu, et souvent un résultat de la négociation incertain et fragile. Les termes de l'échange sont clairs : des sacrifices sur les salaires et sur la cohérence de la structure temporelle pour les salariés sont échangés contre la réduction de la durée du travail et l'emploi. Sans s'y substituer complètement, la protection de l'emploi remplace la protection des individus au travail. Ce temps ne "protège" plus prioritairement les individus du travail, mais il les "protège" de la perte du travail. Où est donc passé le temps de travail ? Est-ce que l'échange sur le temps et l'emploi efface ou change les propriétés du temps de travail ? Comment la structure temporelle des activités évolue-t-elle ?

2. La fin du temps de travail et après ?

Si cette évolution décrit la fin d'une norme temporelle, on peut se demander ce qui vient après. Comment interpréter la mise en cause des repères habituels ? Y a-t-il des alternatives ou des scénarios qui se profilent pour remplacer la norme temporelle qui s'était progressivement construite ? Ou au contraire sommes-nous exposés à un processus inévitable d'éclatement des cohésions anciennes se traduisant par une absence de règles ?

Notre point de vue est qu'il s'agit d'un changement des règles temporelles. Il ne s'agit pas de la fin du travail, de l'activité et des valeurs qu'on y rattache. Le mouvement de la flexibilité implique une plus grande perméabilité des frontières antérieures (congés annuels, deux jours de repos consécutifs, etc). Ce mouvement souligne la part croissante de la structuration des temps sociaux qui revient aux activités professionnelles : "Dans nos sociétés le travail est un vecteur essentiel de l'organisation sociale" nous dit Schnapper (1997, p.15)⁽⁴⁾. De cette centralité du travail pour les normes temporelles émerge néanmoins la question, si les normes temporelles changent, que devient le travail ? Comment désormais saisir l'évolution du temps de travail ?⁹

Nous proposons l'hypothèse d'une polarisation des formes temporelles du travail autour de deux pôles: un temps "protégé" et d'un temps de la subsistance.

D'une part le pôle d'un temps protégé garantit l'emploi par accord collectif tout en modifiant les règles salariales et celles du temps de travail afin de préserver la communauté de ceux qui travaillent ensemble, d'autre part le pôle d'un temps de la subsistance qui regroupe ceux qui sont soumis aux temps réduits et contraint à la pluri-activité, au chômage "partiel" ou au chômage tout court. Dans cette configuration le temps de travail prend le sens d'une recherche d'heures de travail permettant la subsistance aux individus.

*2.1. Deux
pôles
spécifiques
et opposés*

*2.1.1. Le temps
protégé : le partage
flexibilisé
du travail*

Le premier pôle du temps de travail serait basé plutôt sur le maintien d'un échange collectif en vue de réglementer la structure temporelle. Au centre nous voyons la convention "collective" qui, en acceptant une dégradation potentielle des conditions de vie, vise à maintenir un "minimum" de repères temporels. Il s'agit aussi avec ces accords de permettre un minimum de dispositifs de protection du salarié, tout en interdisant le licenciement économique (Thoemmes et Labit, 1995)¹⁰. Ce premier scénario met au centre l'emploi qui est échangé contre une acceptation de travailler autrement et souvent plus difficilement.

Nos analyses effectuées en France et en Allemagne pourraient indiquer une préoccupation commune de défense de l'emploi et de procéder à une flexibilisation "contrôlée" des durées du travail. Le partage du travail serait donc le processus par lequel on aboutit à un autre temps protégé : éviter des licenciements économiques signifie de limiter l'extension du temps de la subsistance pour ceux qui se retrouveraient au chômage. Ce pôle n'exclut pas les conflits : tout au contraire, les conflits observés dans l'entreprise seront structurés autour des caractéristiques du partage (emploi, flexibilité et perte salariale). Les effets de ces "deals" sur la santé du salarié restent à mesurer : la flexibilité et l'intensification du travail peuvent dégrader le bien-être des salariés. Certes les durées conventionnelles du travail diminuent. En revanche, l'alternance des périodes de travail liées aux fluctuations des marchés produit des "pics" et des périodes de pointe, liées aux temps des marchés. Cette situation d'une intensification de certaines périodes de travail (intensification discontinue) en échange d'un allègement du travail dans d'autres périodes n'est pas sans risques pour la santé des salariés.

2.1.2. Le temps de la subsistance : chômage et pluri-activité

Un second pôle favoriserait plutôt la négociation de “face à face” entre le salarié et son employeur, qui déterminerait “librement” la durée, les horaires et le prix du travail. Dans cette situation où les règles temporelles sont à dominante contractuelle et non conventionnelle, on pourrait penser à une massification des emplois à temps fragmentés, réduits et additionnés. “Ne sommes-nous pas en train d’assister à la mise en place d’une logique de la corvéabilité défini comme une mise à disposition permanente et aléatoire des salariés au service de l’entreprise?”, s’interroge Appay (1996, pp.128- 129)¹¹. Sans protection légale, ni conventionnelle de son statut et de sa survie, le salarié ne pourrait compter que sur son poids individuel dans un marché du travail dont il ne contrôle pas les règles. Il doit gérer son emploi du temps en fonction de ces exigences de subsistance. Castel (1995, p.461)¹² invoque cette nouvelle question sociale en termes de l’affrontement d’une “vulnérabilité d’après les protections”. Dans ce sens, nous proposons de parler d’un temps de la subsistance : ni l’emploi, ni la structure temporelle, ni l’individu profite d’une protection au sens que nous avons exposé ci-dessus. Certes la loi impose des garanties minimales, mais c’est l’exigence de subsistance qui prime pour le salarié. Définissons provisoirement le temps de la subsistance comme le temps destiné à récolter “l’ensemble des vivres et objets au moyen desquels on subsiste”¹³.

En ce sens le temps de la subsistance constitue le pôle d’une population de salariés en bas de l’échelle sociale, en bas des rémunérations et en bas des qualifications reconnues. Dans cette configuration le statut d’emploi ne garantit, ni une durabilité des activités professionnelles, ni un niveau de vie permettant d’envisager des trajectoires professionnelles linéaires.

La conséquence pour beaucoup de salariés est de favoriser le pluri-emploi pour pouvoir gérer le risque de la perte d’emploi. Si on a trois petits emplois, on peut se réorienter en cas de perte d’un de ces emplois. Cette enseignante russe explique sa situation d’emploi :

“Je travaille à trois endroits différents. Ma première place est à l’université. Mais, malheureusement, on ne nous paye pas. (...) Après, je travaille dans un autre institut pour donner des cours et enfin le troisième emploi, c’est dans un collège. [...]. Au cours de l’année, ça change. Au mois de janvier, je n’ai presque aucun cours, parce que les étudiants passent les examens. Au mois de décembre.

J'ai beaucoup de cours et du travail supplémentaire. Évidemment, au mois de janvier, je ne gagne que le salaire de mon travail principal ” (une enseignante du textile).

Le temps de la subsistance se distingue par son vécu du temps protégé. Ces deux pôles signifient par rapport à l'ancienne norme, deux autres manières de réguler le temps de travail. Quel est l'espace de pratiques que ces deux pôles décrivent ? Nous avançons l'hypothèse que le temps de travail se distribue entre ces deux pôles : le “temps protégé” et le “temps de la subsistance” comme deux idéaux-types. Ces types ne se confondent pas avec les pratiques observées qui peuvent se situer “entre deux”. En revanche, ces types nous donnent l'espace des configurations temporelles possibles.

FIGURE 1 :
Temps protégé et temps de la subsistance : deux pôles de la fin du temps de travail

Caractéristiques des deux pôles	Temps protégé	Temps de la subsistance
Horizon temporel des activités professionnelles	long	court: au jour le jour
Arrangement temporel de référence	accord collectif	contrat de travail (individualisé)
Niveau de sécurité sociale	élevé	faible
Statut d'emploi	figure CDI	CDD, temps partiel, temps additionnés, intérim
Objectif principal	maintien/création d'emploi	trouver des heures pour subsister

2.2. La mainmise du travail sur les temps sociaux

2.2.1. L'individualisation

La question du rapport entre ces deux pôles reste entière : s'agit-il de pôles complémentaires, exclusifs ou concurrentiels ? Ces deux pôles décrivent-ils deux populations salariales bien distinctes ou peut-on passer d'un pôle à l'autre ?

La seule mesure de la durée travail ne permet pas de répartir la population salariale autour de ces deux pôles. Aux Etats-Unis, la plupart des salariés à emplois multiples travaillent beaucoup plus qu'un salarié à plein temps. Cette évolution, si elle s'amplifie dans

l'avenir, mettrait en doute en effet la polarisation du salariat américain autour des durées courtes et longues. En effet, la sommation des durées courtes, fait des durées globales plus longues pour les individus, sans ajouter les temps de transport d'un emploi à l'autre. D'après Yates (1994)¹⁴, en 1989, la durée moyenne pour un salarié qui détient plusieurs emplois est d'environ 53 heures hebdomadaires pour les hommes et de 47,1 heures pour les femmes ; de plus 14 % des salariés de cette catégorie travaillent plus de 70 heures par semaine, ce qui équivaut, selon la définition officielle, à deux emplois à temps plein.

Le temps de la subsistance contribue donc, si nous nous référons au cas des Etats-Unis, à des durées du travail globalement plus longues : ceci exclut que les activités professionnelles des individus soumis au temps de la subsistance puissent être considérées du point de vue de la durée du travail comme "partiel", "à temps réduit" ou encore comme marginal ou contingent.

La discussion sur les deux pôles revient en partie au problème des temps collectifs et des temps individuels. On pourrait caractériser une des positions dans le débat de manière caricaturale : le temps collectif "protège" et l'individualisation produit une autre articulation des temps sociaux.

2.2.2. Les limites collectives du travail

Les effets du temps de la subsistance sur la maîtrise du temps par les individus pourrait faire l'objet d'interrogations. Est-ce que ce temps individuel est un temps collectif "dégradé" ou "aliéné"? Il nous semble que si cette question décrit bien le fond de ce qu'on peut observer, l'opposition entre les temps collectifs et individuels doit être relativisée sur trois points.

Premièrement, rien ne permet de dire que l'individualisation ne crée pas un collectif de destinataires, des personnes qui partagent l'expérience du travail à temps partiel et les conditions de travail qui l'accompagnent. L'individualisation, par la prééminence des règles contractuelles sur les règles conventionnelles, n'exclut pas que se crée une action collective qui vise à instaurer un temps "protégé" pour ces salariés : l'étiquetage n'est pas définitif.

Deuxièmement, l'individualisation, et les règles du contrat de travail restent tributaires des accords collectifs : dans bien des cas ce sont les accords d'entreprise qui définissent le passage au temps par-

tiel. Par conséquent, le processus de l'individualisation a ses fondements ineffaçables dans les conventions signées par les acteurs de la négociation collective ou encore dans les règles définies par le législateur. Sans les règles collectives qui décident des formes d'individualisation, ce dernier processus n'existerait pas.

La troisième raison qui nuance l'opposition entre temps collectifs et les temps individuels concerne l'exigence de la maîtrise des temps sociaux par les salariés. Si non, comment comprendre que des formes d'individualisation telles que les horaires variables (plage- horaires variable selon le choix du salariés), le compte-épargne temps (capitalisation individuelle en vue d'un congé) ou encore certains temps partiels choisis (semaine de 4 jours) connaissent du succès ? Il nous semble qu'il s'agit là d'une tendance à l'individualisation des rythmes sociaux, propulsée par la volonté des individus de contrôler leur emploi du temps, de prendre du temps pour d'autres activités au moment opportun, y compris dans une situation où les conditions de travail se dégradent. Cette forme d'individualisation traduit une volonté commune de relativiser les contraintes collectives du temps des activités professionnelles. En revanche, il ne s'agit pas pour autant de mettre en cause tout cadrage collectif des activités professionnelles, ou encore de passer d'un temps protégé au temps de la subsistance. C'est précisément un cadre collectif qui permet la synchronisation des activités de manière individuellement variable. Ce cadre garantit aux employeurs que les rythmes individuels concordent avec les rythmes de la production. Cette individualisation "contrôlée" par la négociation collective traduirait donc plutôt une aspiration des salariés vers plus d'autonomie, pour peser davantage sur les décisions en matière de temps de travail, qu'un glissement vers un temps de la subsistance.

Conclusion

L'Etat se voit jouer un rôle moteur dans la mise en oeuvre de la réduction de la durée du travail. Les politiques publiques en témoignent depuis des années. L'activité négociatoire est en forte expansion, même si les résultats sur l'emploi ne correspondent pas toujours aux attentes. En revanche c'est bien la question de l'emploi qui reste le vecteur principal des politiques publiques du temps de travail. Si on situe les évolutions actuelles du temps de travail dans leur histoire, on observe que la norme temporelle a bien changé : elle éclate et elle change de signification. On passe de la protection des individus au travail à la protection de leur emploi. Les accords du partage flexibilisé en France et en Allemagne en sont une illustration. L'espace de négociation se retrouve reverrouillée sur le triangle flexibilité, emploi, durée du travail. De plus, de cet espace naissent de nouvelles rationalisations du temps de travail principalement liées au mouvement des marchés : l'annualisation du temps de travail, la gestion pluriannuelle de ce temps à l'aide des comptes épargne

temps ou encore la gestion du travail sur la vie entière. La question ce qui vient après le changement de la norme semble largement indéterminé. Ni le temps, ni le travail n'échappent à ce processus de rationalisation dont on ne peut pas dire avec certitude comment il évolue : c'est aux acteurs de la négociation d'en décider. Nous avons proposé de caractériser les choix qui se présentent aux acteurs de la négociation sous une forme dichotomique.

D'un côté nous trouvons un pôle d'un temps "protégé" basé sur l'échange collectif à propos de l'emploi. Les problèmes de santé et de bien-être liés à la flexibilité et à la perte sur les salaires sont considérés comme une monnaie d'échange de la défense ou de la création de l'emploi.

De l'autre côté nous assistons à l'émergence d'un pôle que nous avons appelé temps de la subsistance. Il regroupe les individus à statut d'emploi précaire, à temps réduit et à emploi multiple. Ce pôle est caractérisé par l'absence relative de protection du travail, de l'emploi et de la vie quotidienne.

Les caractéristiques de ces types idéaux différents: sur l'horizon temporel de l'activité professionnelle, sur l'arrangement de référence (contrat ou convention), sur le statut d'emploi, sur le niveau de sécurité sociale et sur l'objectif d'un temps protégé et d'un temps de la subsistance. Le dénominateur commun de ces deux pôles est la substitution à l'ancienne norme du temps de travail qui visait à protéger les salariés du travail. Il reste à cerner la distribution des individus sur ces deux pôles et le rapport de complémentarité qui les caractérise. Nous avons pris le parti de présenter ces pôles comme deux alternatives politiques qui vont influencer sur l'évolution du temps de travail. Ce positionnement vise à souligner que le temps de travail est soumis aux décisions humaines : locales ou globales. Dans cette perspective, les normes temporelles sont bien le résultat des rapports sociaux que nul déterminisme économique n'effacera.¹⁴

1 Sociologue, chargé de recherche au CNRS.

2 Le Goff J. (1977). - Pour un autre Moyen Age, Temps, travail et culture en occident, Gallimard, Paris, 422 p.

3 Grossin W. (1992). - La création de l'Inspection du travail, L'Harmattan, Paris, 250 p.

4 Supiot A. (1995), "Temps de travail : pour une concordance des temps". Revue Droit Social, 12, 947-954.

5 Thoemmes J. (2000). - Vers la fin du temps de travail ? P.U.F. coll. Travail Humain, Paris, 225p.

6 Thoemmes J. (1999). - "La construction du temps de travail: normes juridiques ou normes sociales?". Revue Droit et Société, n° 41, pp. 15-32.

7 Thoemmes J., de Terssac G. (1997a). "La construction des arrangements temporels : une analyse d'accord sur 11 ans dans une région", in: Bosch G. et alii (1997, eds.), Le temps de travail: nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures. Editions du

DULBEA, Bruxelles, pp.217-244.

8 Thoemmes J, de Terssac G. (1997b), "La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel", *Loisir et Société*, vol 20, pp. 51-72.

9 Schnapper D. (1997).- *Contre la fin du travail*, Paris, Les éditions Textuel.

10 Thoemmes J., Labit A.(1995) -"La semaine des quatre jours chez Volkswagen: un scénario original de sortie de crise? °", *Travail et Emploi*, n° 64, pp.5-22.

11 Appay B. (1996), "Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ?", pp. 119- 136 in : Hirata H., Senotier D. (1996, ed.). *Femmes et partage du travail*, Editions Syros, Paris.

12 Castel R. (1995).- *Les métamorphoses de la question sociale*. Fayard, Paris.

13 Larousse (1988, p. 1801).

14 Yates M. (1994).- *Longer hours, fewer jobs. Employment and Unemployment in the United States*, Monthly Review Press, New York.