

7. LES TEMPS DE TRAVAIL

William Grossin

in Michel De Coster et al., Traité de sociologie du travail

De Boeck Supérieur | « Ouvertures sociologiques »

1998 | pages 139 à 156

ISBN 9782804127558

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/traite-de-sociologie-du-travail--9782804127558-page-139.htm>

Pour citer cet article :

William Grossin, « 7. Les temps de travail », *in Michel De Coster et al., Traité de sociologie du travail*, De Boeck Supérieur « Ouvertures sociologiques », 1998 (2^e éd.), p. 139-156.

DOI 10.3917/dbu.coste.1998.01.0139

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Les temps de travail

William GROSSIN

Autant d'époques, autant de façons d'exploiter les ressources naturelles et d'en vivre, autant de régimes temporels de travail. Le nôtre correspond à la production industrielle mécanisée, c'est-à-dire à l'utilisation de machines qui exigent pour produire une assistance humaine constante. Il résulte d'une conjonction de facteurs changeants qui dérivent surtout du progrès technique, directement ou non : l'organisation économique et sociale, l'extension des marchés et la concurrence, l'élévation du niveau de vie, le face à face des employeurs et des salariés, etc. Avant cette mécanisation, le travail était autrement accompli, distribué et rétribué. Après la mécanisation, avec l'utilisation généralisée de techniques de production autonomes et programmées, une nouvelle organisation temporelle du travail apparaîtra. Les modifications qui affectent aujourd'hui les temps de travail, si diverses, se situent dans une perspective transitionnelle. Nous les considérons, pour une part, comme autant de recherches d'adaptation du travail humain aux innovations, comme des signes avant-coureurs d'une société de services où les relations temporelles de travail contribueraient à la qualité de la vie.

Pour le moment, le temps de travail divise toujours en deux parts celui de l'existence. Il s'enferme encore souvent dans un cadre rigide et contraignant. Il demeure un enjeu économique et social. Cependant, le donneur d'ouvrage a perdu le privilège qu'il avait de fixer unilatéralement l'horaire du travail. À l'arbitraire patronal succède la négociation paritaire et l'arbitrage de l'État.

SPÉCIFICITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

On entend, aujourd'hui, par temps de travail la mesure, par l'horloge, d'une activité définie et payée. Il s'agit d'une durée consacrée à la production de biens ou à des services, délimitée par un horaire. À cette durée succède un temps hors

travail subordonné et complémentaire, nécessaire à la vie biologique des salariés, à leur repos, à leur vie personnelle, familiale, sociale, culturelle, à leurs loisirs. Parfois aussi, et de plus en plus, à leur formation professionnelle.

Il n'en a pas toujours été ainsi. Lorsque la production était assurée par des artisans travaillant avec leurs outils, par des paysans utilisant la traction animale, le travail constituait la journée. Il s'effectuait sans hâte, du lever du jour à la tombée de la nuit, dans un cadre familial où hommes et femmes adultes, enfants et vieillards jouaient un rôle à la mesure de leurs forces. Domestiques agricoles, apprentis, compagnons logeaient chez l'employeur. La journée était coupée de repos, éventuellement d'une sieste. Le travail s'intensifiait au moment des saisons ou des récoltes, s'interrompait ou se ralentissait au moment des mortes-saisons¹ ou des intempéries. On ne travaillait pas non plus tous les jours.

La vie sociale se distribuait entre un temps profane où le travail trouvait place et un temps réservé à l'Église : offices, prières, célébrations. Le repos dominical était observé. L'année comportait un nombre très important de fêtes religieuses, obligatoirement chômées. "On fermait les ateliers les jours de dimanche, de fêtes annuelles de grande solennité, de patrons de la Confrérie. Le chômage était rigoureusement exigé sous peine d'amende". De plus, "chaque samedi, vigile du dimanche, la classe ouvrière cessait le travail plus tôt que d'habitude. Les uns finissaient à none, les autres à vêpres ou à complies. À chaque vigile de fête chômée, la même pratique se reproduisait" (Boileau, 1268, p. CXXIX). Selon diverses estimations, le nombre annuel des jours ouvrables s'élevait à 220 ou 250 dans les divers pays de l'Europe². La régulation du temps par l'Église assurait une protection sociale. Celle-ci disparut avec le lent développement des forces productives : utilisation des cours d'eau, apparition des martinets de forge, créations de manufactures, puis d'ateliers de filature et de tissage. Au début du XIX^e siècle il ne reste rien de cette protection,

1. Les mortes-saisons étaient encore longues et fréquentes. En 1848, Blanc présente deux tableaux, l'un pour 38 métiers de femmes, l'autre pour 76 métiers d'hommes. Parmi les métiers de femmes, les temps de morte-saison sont de 6 mois pour 2 d'entre eux, de 5 mois pour 8 autres, de 4 mois pour 14 et 3 mois pour 9. Parmi les métiers d'hommes, les temps de morte-saison durent 7 mois pour l'un, 6 mois pour 4, 5 mois pour 8, 4 mois pour 34 et 3 mois pour 24 (pp. 33-35).
2. Aux 15^e et 16^e siècles, le nombre de jours de travail effectif, en France, n'atteignait pas 250 (Lecoq, 1907, pp. 13-14, note 1). Cet auteur ajoute : "Au 17^e siècle, le nombre de jours de travail était à peu près le même". Un autre auteur (Martin, 1892) évalue à 220 ou 250 jours utiles le travail effectué dans la plupart des métiers. La situation est générale dans toute l'Europe. Jusqu'au XVIII^e siècle, l'Église catholique avait à son calendrier plus de 150 jours fériés. Sous l'empereur Joseph II (1765-1790), 22 de ces jours fériés furent convertis en jours de travail (Ernst, 1909). À Rome, avant la réforme du calendrier par César, 109 jours étaient consacrés aux dieux, dont 45 étaient des fêtes publiques, 11 étaient demi-fériés, 235 jours appartenaient aux activités humaines. On ne pouvait se dispenser d'observer les "Feriae", c'est-à-dire de les chômer, en l'honneur des dieux (Braun, 1959, p. 50).

du moins dans les villes. Les ouvriers des fabriques travaillent tous les jours, même le dimanche, sanctionnés s'ils y manquent³.

L'atelier mécanique, l'usine, retranchent le travailleur du milieu familial. C'est bien en raison de nouvelles technologies que provient ce changement radical : de la découverte de la machine à vapeur, de l'utilisation du charbon de terre, substitué au charbon de bois, de l'investissement des bénéficiaires fonciers et commerciaux dans les mines et fabriques, du développement des moyens de communication. Selon une analyse plus poussée, il résulte de la valorisation du temps de travail humain par la machine (Grossin, 1966, p. 240). Rien n'est plus éclairant que la déclaration d'un *Cotton Lord* d'Angleterre à ce sujet (Marx, 1950 [1867], tome 2, p. 89) : "Si un laboureur dépose sa pioche, il rend inutile pour tout ce temps un capital de 18 pence. Quand un de nos hommes abandonne la fabrique, il rend inutile un capital qui a coûté 100.000 livres sterling". Cette valorisation du temps de travail humain par la machine modifie profondément, comme on le verra plus loin, le rapport du travail au temps et à sa rémunération.

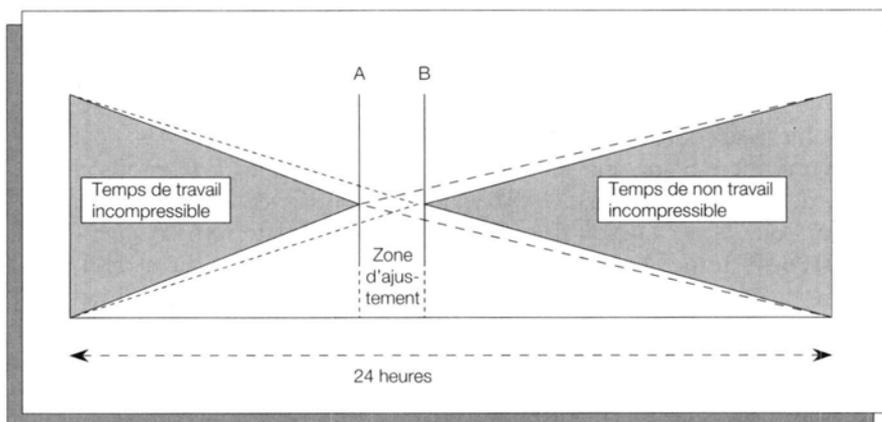
La mécanisation entraîne le regroupement d'activités productives qui, autrefois personnelles et autonomes, deviennent collectives et synchronisées. Elles sont accomplies par des masses ouvrières que l'organisation du travail déplace du logis à l'usine, spatialement et temporellement. S'opposent alors, de plus en plus fortement, un temps de travail destiné à se procurer des ressources et un temps de non-travail où elles sont utilisées pour survivre. Entre ces deux temps existe un rapport qui se fonde, d'une part, sur le montant des heures rémunérées et, d'autre part, sur les besoins. Pour expliciter ce rapport, on utilisera dans le graphique ci-dessous la notion économique d'utilité (ophélimité), une théorie de caractère marginaliste, et une représentation inspirée par la pyramide de Maslow, où se loge une échelle des besoins analogue aux dépenses de consommation d'Engel.

3. "En Angleterre, par exemple, on voit de temps à autre, dans les districts ruraux, quelque ouvrier condamné à la prison pour avoir profané le sabbat en travaillant devant sa maison dans son petit jardin. Le même ouvrier est puni pour rupture de contrat s'il s'absente le dimanche de sa fabrique, papeterie, verrerie, etc., même par dévotion" (Marx, 1950 [1867], tome 1, p. 259, note 1).

En France, le chômage du dimanche et des jours fériés redevint obligatoire avec la loi du 18 novembre 1814. Cette loi fut abrogée par la loi du 12 mars 1880. Douze ans plus tard, la loi du 12 novembre 1892 limitait la durée du travail à six jours pour les femmes de tout âge et les enfants de moins de 18 ans, sans désigner le dimanche comme jour de repos obligatoire. C'est la loi du 13 juillet 1906 qui précise que le repos hebdomadaire, étendu à tous, doit être donné le dimanche, sans exception (voir, sur les débats parlementaires relatifs à la loi de 1892, Grossin, 1992).

En Angleterre, les ouvriers ont obtenu de cesser le travail le samedi à 13 heures dès 1859. La durée du repos hebdomadaire était d'un jour et demi, c'était ce que longtemps on appela la "semaine anglaise" sur le continent.

Graphique 1 **Le rapport temps de travail / temps de non-travail selon une théorie des besoins**



Pour une période donnée, la journée par exemple, une certaine quantité d'heures de travail correspond à la couverture des besoins essentiels du travailleur : la nourriture, le vêtement. Une autre partie correspond à des dépenses à peine moins nécessaires : logement, chauffage. Le minimum vital assuré, le salarié travaille pour des besoins moins pressants de confort, d'éducation, de distraction, puis pour de menus plaisirs. L'utilité de son temps de travail décroît (des larges tranches de la pyramide aux plus étroites). Les premières heures couvrent l'indispensable. En revanche, le salarié peut hésiter, à la limite, sur l'opportunité de travailler un peu plus ou un peu moins longtemps. Ce temps final du travail rencontre un temps de non-travail qui, après avoir été consacré prioritairement au repos, aux repas, aux soins des enfants, puis à l'hygiène, au ménage, à la lecture, aux jeux, aux spectacles, éventuellement à la flânerie, tend lui aussi vers une limite de moindre utilité. La journée (ou la semaine, tout aussi bien) se partage ainsi entre un temps de travail et un temps de non-travail en un point de jonction où dans le meilleur des cas, l'un ne le dispute à l'autre que faiblement. Généralement, il ne s'agit pas d'un point, mais d'une zone de relative indétermination, plus ou moins étendue selon le travail effectué, la fatigue éprouvée, le niveau de vie, la rémunération, les besoins, les aspirations, etc. Le point M se trouve dans cette zone où l'utilité du loisir rencontre la désutilité du travail, et réciproquement, la désutilité du loisir, l'utilité du travail. La durée du travail peut varier, théoriquement, d'un seuil plancher (il serait intolérable de gagner moins) à un seuil plafond (il est indésirable ou impossible de travailler plus longtemps). De faibles variations de la durée du travail sont d'autant mieux acceptées qu'elles s'éloignent soit du plancher, soit du plafond. Il s'agit, bien entendu, non de préférences individuelles, mais de choix sociaux. La durée du travail acceptée par les salariés d'un établissement varie en fonction de la composition sociale du personnel. L'on a

pu montrer, après la guerre, lorsque les journées de travail étaient longues, que cette durée variait en fonction du pourcentage des ouvrières employées. Inversement, un pourcentage important de travailleurs immigrés poussait les durées à des maxima (Grossin, 1967, pp. 35-47 et Durieux, 1970, pp. 5-19).

Toute modification des facteurs de l'équilibre le remet en question. Il en est ainsi de l'apparition de nouveaux besoins ou de l'intensification de la fatigue. L'employeur le sait. Il a pu inciter le salarié à travailler plus longtemps en surpayant des heures supplémentaires. Cette pratique avait pour effet d'allonger la durée du travail sans qu'il en coûtât plus à l'entreprise, car à la longue, les heures normales se trouvaient minorées dans la mesure où les heures supplémentaires étaient majorées. L'ouvrier les acceptait alors pour faire sa paye, allait même jusqu'à la grève pour les conserver. On verra comment, aujourd'hui, la loi déjoue ces dérives.

Le temps de travail retranché de la vie courante par l'industrie mécanisée perd le sens direct et concret qu'il avait autrefois, quand le travailleur appliquait son effort à l'objet de sa création. Ce que le salarié vend à l'entreprise, c'est sa force de travail appliquée pendant une durée continue à une activité précise en vue de réalisations qui lui échappent. Le temps de travail, vécu comme contrainte, s'oppose alors très fortement au temps de non-travail, seul temps signifiant de l'existence, appelé parfois temps libre par opposition.

Par temps de travail, il faut alors entendre un contenant et un contenu, c'est-à-dire, d'une part, des aspects externes, morphologiques ou géométriques comme la durée et l'horaire de travail, les répartitions des jours ouvrés dans la semaine ou l'année et, d'autre part, des aspects internes ou constitutifs qui se rapportent à la mise en oeuvre de la force de travail : normes, rythmes, séquences — séries de gestes à reproduire —, cadences, distributions programmées des pauses. Le développement de l'industrie mécanisée et la course effrénée à la productivité ont imposé une discipline de travail dont l'objet principal consiste à ne rien perdre du temps de travail acheté et vendu. S'affirment alors l'exigence d'une ponctualité stimulée par l'appel traumatisant de la sirène et contrôlée par l'horloge pointeuse, la chasse aux temps morts, le chronométrage, la mesure extrêmement précise des mouvements. "Dans l'étude des temps, le travail est divisé en éléments de l'ordre du $1/5^e$ de seconde, tandis que dans l'ordre des mouvements on va jusqu'au $1/100^e$ ou $1/200^e$ de seconde. Pour obtenir le maximum de précision on filme l'opération avec un appareil comportant un compteur permettant d'apprécier le $1/200^e$ ou $1/300^e$ de seconde. On peut également, dans certains cas (mouvements des mains) utiliser le chronocyclographe ; il permet de comparer la vitesse de mouvements analogues — main vide et main transportant un objet — et de vérifier l'acquisition d'habitudes et le rythme de l'ouvrier" (Gouin, 1951). Les mouvements élémentaires sont associés au fonctionnement des machines dont la vitesse s'accélère jusqu'au maximum supportable. Ces machines produisent, comme les horloges, un temps continu, homogène, linéaire, intangible. Le

travailleur, inscrit dans un processus englobant, devient une pièce interchangeable du matériel productif infatigable.

Au temps de travail s'ajoute le temps des trajets, dont la durée varie d'une demi-heure à trois heures, pour l'aller et le retour. Ce temps de trajet, transition entre le temps du travail et celui du non-travail, est tantôt bien tantôt mal vécu. Il n'est pas indépendant de la durée du travail. On constate, statistiquement, que la réduction de cette durée entraîne une augmentation, dans une moindre proportion, des temps de trajet. Le travailleur trouve son bénéfice dans un éventail de choix plus étendu ou de son lieu de travail ou de son habitat.

LA RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

La mécanisation de la production a eu pour effet une modification radicale du rapport de la tâche au temps. Ce que l'employeur paie au salarié, c'est la quantité de temps que ce dernier consent pour un emploi défini, sans référence au produit final. À l'employeur de mettre ce temps à profit. Le Code international du travail (1951, art. 237, note 190) définit ainsi la durée du travail : "[...] temps durant lequel les personnes employées sont à la disposition de l'employeur". Une telle définition dissipe la notion de temps de travail effectif qui, dans certains cas, était seul rémunéré. Il est désormais bien clair que les attentes, arrêts fortuits, pannes, déplacements, qui n'incombent pas au travailleur, sont dus, au même titre qu'un temps actif. En tant qu'élément du prix de revient des produits et services, l'employeur cherche à en réduire le coût. Deux moyens sont utilisés : l'un s'applique aux temps externes — augmenter la durée du travail, l'autre aux temps internes — intensifier l'effort ou, comme on dit encore, augmenter la charge de travail. Le salarié résiste à ces deux pressions. D'où un conflit permanent, entretenu dans tous les pays industrialisés.

La durée du travail n'a cessé de diminuer depuis la première moitié du 19^e siècle. Elle atteignait alors, selon Villermé (1840, pp. 21, 109 et 263) 15 heures par jour dans les villes du Nord et de l'Est de la France (Roubaix, Sedan, Mulhouse). Vers 1850 et jusqu'à la fin du 19^e siècle, elle dépassait souvent encore, en Europe, 72 heures par semaine, en particulier dans les filatures et tissages qui employaient en grand nombre femmes et enfants. Seule l'Angleterre, pays le plus industrialisé, connaissait une durée hebdomadaire plus courte : 56 heures. La classe ouvrière, inorganisée, acceptait par nécessité ces longues durées de travail. Elle était maintenue, par principe, dans un état de misère, un principe énoncé en Angleterre au siècle précédent : "Faire en sorte que l'ouvrier n'ait jamais qu'une médiocre quantité d'argent, c'est l'unique moyen de le rendre industriel" (Mandeville, 1750, p. 292).

Vers la fin du 19^e siècle, les longues durées de travail ne sont plus le seul moyen pour les industriels de faire face à la concurrence et d'acheter des machines. La durée du travail diminue alors en raison de plusieurs facteurs.

Des progrès technologiques

La mécanisation accroît l'intensité du travail. Elle épuise les forces de l'ouvrier plus rapidement. La dernière heure d'une trop longue journée coûte plus cher qu'elle ne rapporte. Diverses expériences montrent que la production n'est pas moindre quand la journée se réduit à 11h voire 10h. Divers patrons sociaux pratiquent la journée de 10h dans leurs entreprises. D'autres, dans le Nord de la France, notamment, demandent collectivement à la loi d'abaisser à 10h la journée de travail.

Des résultats économiques

Les pays s'enrichissent, le niveau de vie s'élève. Les ouvriers réclament leur part des bénéfices de la productivité, en partie sous la forme d'une réduction du temps de travail. Les grèves, pour l'obtenir, sont d'autant plus facilement victorieuses que les entreprises enregistrent de bons résultats. Dans des circonstances historiques particulières, les travailleurs acceptent une augmentation de la durée du travail. Ce fut le cas après la seconde guerre mondiale devant l'ampleur des tâches de reconstruction. La durée hebdomadaire s'éleva jusqu'à 50 et 55h par semaine dans les pays dévastés.

Du développement du syndicalisme

C'est la classe ouvrière organisée qui impose la réduction de la durée du travail. Lors d'une réunion de la Fédération des syndicats en 1888, à Bordeaux, l'ouvrier métallurgiste Dormoy lança le fameux mot d'ordre des trois huit : 8h de travail, 8h de sommeil, 8h de repos. La loi de 8h devint l'objectif de la CGT dès sa fondation (1895). Elle ne sera accordée que le 25 novembre 1918 en Allemagne et en Pologne, le 19 décembre 1918 en Autriche et en Tchécoslovaquie, le 8 février 1919 au Danemark, le 23 avril 1919 en France, le 1er novembre 1919 en Hollande, le 14 juin 1921 en Belgique. L'action syndicale se développe soit dans un établissement, soit dans une entreprise, soit dans une branche industrielle. Elle s'inscrit généralement dans une stratégie à long terme qui élabore les objectifs à atteindre. C'est aujourd'hui le cas dans la perspective d'une Europe sociale. La revendication de la Confédération européenne des syndicats, selon la plate-forme adoptée au Congrès de Munich en mai 1979, fixe comme perspective, pour les pays de la Communauté : 35h de travail hebdomadaire, cinq semaines de vacances et la retraite à 60 ans.

De l'intervention de l'État

L'étiollement des femmes et des enfants, contraints aux durées épuisantes de travail, affaiblit la nation. Le pourcentage des jeunes gens aptes au service militaire décroît dangereusement. L'État se découvre un devoir de protection sociale. Il assortit la promulgation de lois ouvrières d'un contrôle efficace (Grossin, 1992, p. 161). Une situation de crise pousse aussi l'État à décréter des

mesures de partage du travail. Ce fut le cas en 1936 en France avec la loi du 23 juin qui institua la semaine de 40h et les deux semaines de congé payé, passées, depuis, à quatre, cinq et six semaines en Europe, selon les pays, les branches industrielles, les établissements. D'autres limitations, sur l'année de travail, sans abaissement de salaire, concernent les fêtes légales (10 en France), les congés pour événements familiaux (naissances, mariages, décès des proches) ou l'obligation militaire du recrutement (les trois jours en France).

En raison de la diversité des législations, il est devenu difficile de comparer les durées de travail d'un pays à l'autre si l'on ne fait pas référence à l'année de travail. Encore faut-il distinguer entre les dispositions légales et le temps de travail effectif. Également doit-on distinguer entre le travail à temps complet et le travail à temps partiel. En 1993, la durée du travail hebdomadaire avoisine, en moyenne, 40h pour les pays de la Communauté européenne, si l'on ne tient pas compte du temps partiel et 37h si l'on en tient compte (32h pour les Pays-Bas). Plus précisément, il faut distinguer les pays de faible productivité où la durée du travail est de 40h : Espagne (1983), Grèce (1984), Portugal (accord interprofessionnel réalisé pour les 40h en 1995). Viennent ensuite des pays où la durée du travail se situe aux environs de 39h comme l'Italie, l'Irlande (accord national réalisé en 1990 sur les 39h), et la France où la durée légale se base sur une référence annuelle depuis 1993. Enfin des pays se situant à l'avant-garde de la réduction de la durée du travail comme le Danemark où un accord conventionnel fixe la durée du travail à 37h depuis 1990, l'Allemagne (voir ci-après), et le Royaume-Uni où, dans la métallurgie et la construction navale, la durée du travail est de 37h par semaine depuis 1990, de 38h dans le bâtiment depuis 1992.

La construction de l'Europe sociale, dans l'esprit du traité de Rome qui prévoit l'égalisation des conditions de travail dans les pays de la Communauté (article 117) doit, en principe, aboutir à l'alignement des durées de travail sur les régimes les plus favorables aux salariés. Cette égalisation reste inscrite dans un avenir indéterminé en raison des disparités économiques, culturelles, syndicales, des pays comme des entreprises. Il semble que l'on va vers une réduction de la durée du travail très décentralisée, voire anarchique, toute conquête ouvrière ouvrant la voie à des alignements ultérieurs. Ainsi le personnel de l'usine Volkswagen installée en Belgique a-t-il réclamé, dès février 1991, la semaine de 35 heures pour 1995 sur le modèle prévu par la maison mère, en Allemagne. Cette logique sectorielle annonce-t-elle de futures conventions européennes de branches ? La négociation tend à substituer la convention à la loi au niveau de la branche, dans tous les pays, et même des accords d'entreprises (effet, en France, de la loi de novembre 1972, qui a créé l'obligation annuelle d'une négociation d'entreprise).

Les lois sur la durée du travail déterminent généralement deux niveaux : une durée légale et une durée maximale. Cette durée maximale ne cesse de s'abaisser, limitant d'autant le recours à des heures supplémentaires. Un

nouveau principe apparaît si, par exception, elles sont admises, celui d'une compensation du temps de travail excédentaire par un temps libre équivalent ou majoré.

La réduction de la durée du travail entretient une dynamique propre

De nouveaux modes de vie apparaissent. Le temps hors travail n'est plus autant subordonné au «temps central» du travail (Boisard, 1993). Il en influence désormais la distribution et la durée. Ce ne sont pas les salariés des pays qui pratiquent les longues durées de travail qui en réclament avec le plus de force la réduction, mais, à l'inverse, ceux qui bénéficient déjà d'un temps libre important.

La réduction de la durée du travail a été, historiquement, obtenue par des actions collectives. Individuellement, le travailleur qui veut augmenter son gain n'a guère d'autre ressource que d'accepter de travailler plus longtemps. La loi protège donc le travailleur contre lui-même. L'amélioration générale des salaires est liée positivement à la réduction de la durée du travail. Le fameux slogan de l'*American Federation of Labor* est toujours d'actualité : "Whether you work by the piece or work by the day, decreasing the hours increases the pay".

Pour avoir oublié Gompers, fondateur de l'AFL, les travailleurs des États-Unis, fortement individualistes, connaissent depuis deux décennies une augmentation lente et régulière de la durée du travail. "La réduction du temps de travail a pratiquement, sinon entièrement, disparu du débat politique américain" (Rosenberg, 1992, pp. 129-146). Dans ce pays, au cours des deux dernières décennies, la durée du travail a augmenté, régulièrement, d'une dizaine d'heures par an. Passée, chaque année, à peu près inaperçue, elle s'est accumulée. Cette durée annuelle surpasse aujourd'hui celle d'il y a 20 ans (168h de plus, de 1969 à 1989), et celle des salariés de France et d'Allemagne d'environ 320h (Schor, 1991, p. 2). La situation s'est inversée. En 1950 un actif de l'Allemagne de l'Ouest travaillait 2136h par an, soit 449h de plus qu'un salarié américain. En 1960, cette durée était encore de 2124h mais en 1989 elle n'était plus que de 1719h. En 1992, la durée du travail dans l'industrie allemande est de 1628h (111h de moins que dans la même branche en France). Trois accords ont été conclus à la suite d'une lutte syndicale très dure, en 1984, 1987, 1990 (7 semaines de grève en 1984) menée par la puissante I.G. Metall (2,7 millions de membres, très forte syndicalisation). En résultat, la durée du travail est fixée, dans la branche, à 35h depuis le 1er mai 1994 (déjà 36h depuis le 1er avril 1993). La grève reste l'*ultima ratio* des salariés. Cependant, c'est surtout dans la négociation que les partenaires sociaux recherchent désormais une issue aux conflits.

AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL, FLEXIBILITÉ, MODULATION

Une organisation de la production à flux tendus et zéro stock souffre beaucoup de la grève. Elle retentit, de l'établissement où elle éclate, sur l'entreprise et au-delà. Les salariés, de leur côté, se soucient plus qu'autrefois du destin de l'entreprise qui les emploie. Les deux partenaires s'accordent alors sur des compromis où la réduction de la durée du travail s'échange contre l'adaptation des horaires aux conditions nouvelles de la production. L'industrie classique stimule un marché de l'offre en recherchant dans des temps de gamme — celui des longues séries — l'abaissement du coût de chaque unité produite. Aujourd'hui, les entreprises sont de plus en plus sollicitées par la demande, ou plus exactement la commande, qui leur impose des temps de cycles, celui de séries courtes, bien ciblées, qui s'étendent de l'ordre de lancement de la fabrication à la livraison du produit fini. Il est devenu difficile de lisser une production sur une longue période, pour garantir une durée hebdomadaire de travail constante. Les fluctuations des achats tiennent à des engouements et à des abandons, à une sensibilité plus grande des consommateurs à la conjoncture, à des modes, à l'impact soudain d'une publicité, à un marché conquis à l'étranger. L'industriel fait face, à grands frais, en utilisant le travail temporaire, les contrats à durée limitée, le travail partiel et intermittent, l'embauche au jour le jour ou la sous-traitance. Ces procédés, toujours utilisés, ajoutent, s'il le faut, un temps de travail exceptionnel à celui d'une main-d'oeuvre stable aux horaires fixes et aux journées normales, d'un bout de l'année à l'autre.

C'est désormais à cette main-d'oeuvre qu'il est demandé, à la faveur de négociations, de travailler tantôt un peu plus longtemps, tantôt un peu moins, en fonction du carnet de commandes, étant entendu qu'en fin de période convenue — l'année généralement — un équilibre est atteint, garant des ressources salariales. Cette modulation provient des expériences Hansenne (ministre du travail belge devenu directeur général du BIT) qui, dès 1983, autorisaient la comptabilisation du travail individuel sur une base annuelle, entre autres dispositions (Arrêté royal 225, décembre 1983). Ces expériences conduites dans 49 entreprises, concernant environ 15000 salariés, ont permis l'adaptation de la durée du travail aux impératifs de la production sans les surcroûts des heures supplémentaires ou des indemnités dues pour chômage technique. Elles se sont poursuivies jusqu'en 1987, date à laquelle une loi a établi, sur la base des expériences, le cadre général des nouveaux régimes de travail. Cet exemple a été suivi depuis dans d'autres pays.

Les modalités de l'aménagement temporel sont extrêmement diverses selon les fabrications, le climat social des établissements, la représentation syndicale, la culture ouvrière et la législation. En France, deux procédés sont utilisés, tous deux soumis à la conclusion d'un accord d'entreprise. L'un se conforme au modèle de modulation institué par la loi (loi Delebarre, du 26 février 1982 ; loi Seguin du 19 juin 1987). La durée légale du travail étant fixée

à 39 heures par la loi de janvier 1982, le temps de travail peut s'élever jusqu'au maximum de 44h pendant plusieurs semaines, à condition qu'elle s'abaisse à 34h pendant un nombre égal de semaines, ou à toute autre durée en baisse, épongeant toutes les heures effectuées au-delà de 39h. Lorsque les durées hautes ne sont pas totalement compensées par des durées basses, les heures excédentaires sont payées comme heures supplémentaires, c'est-à-dire majorées de 25%. De plus, elles entraînent l'octroi d'un temps libre égal à 20% du dépassement. Si, par exception et autorisation, le temps maximum est dépassé, la récupération n'est pas possible. Les heures effectuées au-delà de 44h sont, dans tous les cas, rémunérées comme heures supplémentaires et compensées par 20% de temps libre.

L'autre procédé, préféré au modèle légal de modulation, à référence annuelle, est encore plus souple. Il consiste à traiter au cas par cas l'adaptation du régime temporel de travail aux fluctuations, avec l'accord du personnel, en recourant à des pratiques dérogatoires. Le personnel obtient souvent, en contrepartie, des avantages en temps libre, dans des périodes préférentielles, qui lui sont plus favorables que ceux des modulations. La flexibilité interne n'exclut pas, éventuellement, le recours au travail temporaire, mais le réduit.

Aménagement du temps, flexibilité des horaires, modulation facilitent par conséquent une adaptation de la durée du travail aux fluctuations de la demande, sous une réserve expresse : les dépassements de la durée légale ont un caractère exceptionnel. Sur ce point, les législations de l'Espagne, de l'Allemagne et surtout de la Belgique sont particulièrement intransigeantes. Cette adaptation se réalise à la faveur de la réduction de la durée du travail. Quand cette durée atteignait 10 ou 12h par jour, le cadre temporel rigide se reconduisait d'un jour sur l'autre. Il n'y avait rien à moduler. La statistique des horaires fixes (65% des emplois en 1978, 59% en 1984, 52% en 1991, pour la France) enregistre les progrès de la flexibilité.

TRAVAIL PAR ÉQUIPES SUCCESSIVES ET TRAVAIL DE NUIT

La réduction de la durée du travail comporte l'inconvénient d'accroître l'immobilisation du capital technique quand le temps des machines et celui des hommes se limitent à la journée normale, c'est-à-dire à deux demi-journées séparées par un arrêt médian. Pour faire fonctionner plus longtemps les installations mécaniques, les hommes doivent se succéder poste à poste, à leur service. D'où le nom de travail posté donné parfois à ce système en France (*Shiftwork* en Grande-Bretagne, *Schichtarbeit* en Allemagne, *Lavoro a turni* en Italie). Dès le début de l'industrialisation il fallut y recourir dans les mines, la métallurgie, pour des raisons techniques. Selon la durée d'utilisation des machines, on distingue :

- le système discontinu qui comporte deux équipes de jour, le travail étant arrêté en fin de journée et en fin de semaine ;
- le système semi-continu, comprenant trois équipes, dont une de nuit, avec interruption en fin de semaine ;
- le système continu où la production est assurée 24h sur 24, sans arrêt en fin de semaine. Les équipes sont dites fixes quand l'horaire de chacune d'elles ne varie pas, alternantes — cas le plus fréquent — quand l'équipe du matin devient celle de l'après-midi, laquelle devient équipe de nuit, à son tour équipe du matin, à moins que la rotation ne s'opère dans le sens inverse, cas moins fréquent. Cette rotation se réalise au bout d'une semaine, ou d'une quinzaine, rarement sur une plus longue période.

L'organisation du travail par équipes successives est très liée à la durée du travail. Lorsque celle-ci était de 12h par jour, deux équipes suffisaient pour assurer une permanence du travail sur 24h. Avec la loi des 8h, il en fallait trois. Il en faut désormais davantage. S'agissant d'un système continu, il en faut cinq, ce qui abaisse la durée hebdomadaire du travail à 33,36h. L'organisation du travail se complique si les travailleurs demandent à bénéficier de deux jours consécutifs de repos et aussi souvent que possible du samedi et du dimanche, par roulement. L'entreprise fait alors appel à une main-d'œuvre extérieure, ou à temps partiel, pour combler les trous d'un programme. Il convient d'étudier les systèmes au cas par cas tant ils sont différents d'une entreprise à l'autre. Ils ne concernent parfois qu'un établissement, voire qu'un atelier, et un type donné de fabrication. Un grand nombre d'ingénieurs en organisation et d'économistes construisent des modèles, procèdent à des simulations, proposent des scénarios. Ainsi en est-il du modèle Hermès pour la CEE, des modèles Cette et Taddéi (1992, p. 171) sans parler des propositions établies sur des bases moins assurées. Le principe de tous ces modèles est le suivant : une plus longue durée d'utilisation des équipements dégage un bénéfice qui provient de la réduction du coût unitaire du produit, bénéfice dont une partie réservée aux travailleurs en salaire et en temps libre les incite à accepter les nouvelles modalités. Ce marchandage proposé reconnaît que le travail par équipes successives a des aspects contraignants. De fait, les durées de travail des équipes successives sont souvent plus faibles que les durées normales. Elles s'abaissent parfois à 35h et même à 32h dans certaines entreprises (31, 30h chez Rover dans les ateliers de fabrication des moteurs et boîtes de vitesse à Longbridge, Royaume-Uni). Le passage de la journée normale au travail par équipes successives de jour ne pose pas trop de problèmes, bien qu'il modifie des modes de vie familiale. L'industriel et les travailleurs peuvent y trouver leur compte. Il en est tout autrement du travail de nuit. Malgré des avantages importants, les salariés rechignent à l'accomplir. Aussi les effectifs de l'équipe de nuit sont-ils souvent réduits au strict nécessaire.

Le régime de travail par équipes successives s'inscrit contre la tendance générale à la flexibilité. Il n'est pas courant de passer de la journée normale au

travail posté et réciproquement, sur de courtes périodes. Il n'est pas possible non plus de modifier l'organigramme de l'emploi, sur lequel s'est réalisé un accord d'entreprise. Ce qui convient au travail par équipes successives, ce sont les longues séries, les programmes lissés, les temps de gammes aboutissant à l'abaissement des coûts unitaires. Les évaluations faites par les spécialistes des économies réalisées ne tiennent pas toujours compte des contraintes particulières d'entreprises pour lesquelles la maintenance des équipements demande plusieurs heures par jour. Pour cette raison aussi, le régime à deux équipes longues est parfois préféré. L'équipe de nuit entraîne, de plus, des coûts dérivés comme celui des accidents parfois très graves qui se produisent vers 3 ou 4h du matin, des détériorations de la santé, de la vie familiale et sociale, qui ont été très souvent dénoncées⁴. Se pose enfin une question éthique, ou de finalité : l'amélioration de la qualité de la vie tient-elle d'abord à l'abaissement des coûts ou à la jouissance d'un temps libre selon des horaires normaux ? Le travail de nuit n'est pas recherché, sauf par un nombre restreint d'individus pour des raisons pécuniaires et pendant une période limitée de leur existence.

On enregistre en France une légère progression du travail par équipes successives. Il concernait 5,6% des salariés pour les deux équipes de jour en 1991, contre 5,1% en 1984 et 5,2% en 1978. Pour trois équipes, dont une de nuit, il concernait 3,1% des salariés en 1991, contre 2,8% en 1984 et 2,9% en 1978. En raison de la réduction de la durée du travail, le système des équipes de jour devrait s'étendre. À l'égard du travail de nuit, la chose est moins sûre. Pourtant l'équipe de nuit, en raison des progrès de la bureautique, gagne les services. L'interdiction du travail de nuit des femmes a été levée en France en 1993. Un demi-million de femmes travaillaient déjà entre 22h et 5h du matin dans les hôpitaux, les spectacles, les transports, la restauration, le tourisme. Cette mesure qui dénonce la convention n° 89 de l'Organisation internationale du travail (OIT, Genève) et qui aligne la législation française sur des systèmes moins favorables d'autres pays d'Europe a suscité de vives réactions syndicales.

LA GRANDE DIVERSIFICATION DES TEMPS PERSONNELS DE TRAVAIL

Les régimes temporels de travail, que les conditions du marché et l'utilisation de technologies modernes modifient, connaissent des mutations plus importantes encore au niveau individuel. L'observation de l'évolution des temps de travail

4. Une bibliographie importante traite du travail de nuit depuis des dizaines d'années du point de vue sociologique, médical, ergonomique. L'ergonome dénonce la surfatigue occasionnée par ce régime temporel, entre autres détériorations (Cazamian, 1978, p. 98) ; le psychosociologue signale les difficultés qu'il entraîne pour la vie familiale et sociale ainsi que la nécessité d'investigations précises en relation avec la variété des régimes pratiques (Gadbois, 1990) ; le médecin du travail recommande instamment le maintien des effectifs en travail posté au strict minimum techniquement indispensable (industries à feu continu ou service public) (Carre, 1993).

au cours des récentes décennies révèle deux tendances apparemment contradictoires. Au niveau des branches industrielles, on constate une uniformisation de la durée du travail — l'une ressemble à l'autre — alors que des régimes personnels nouveaux très différents entre eux sont offerts et pratiqués. Il y a une trentaine d'années, la durée moyenne du travail, en France, changeait d'une branche à l'autre : 50h pour les ouvriers du bâtiment, 43h dans l'imprimerie. Elle était très sensible aux variations saisonnières et à la conjoncture. Elle était toujours supérieure dans les ateliers à celle des bureaux. La tendance à la diminution de la durée du travail et au nivellement pour les deux grandes catégories de travailleurs était déjà sensible avant la loi de 1982 qui fixa la durée légale à 39h. Celle-ci l'accentua. Tous les temps de travail, dans toutes les branches, se réduisirent à cette durée légale ou légèrement au-dessous, les employés travaillant parfois un peu plus longtemps que les ouvriers, ce qui ne s'était jamais vu (Grossin, 1989, pp. 281-303). L'autre tendance concerne les statuts individuels et répond tantôt à une demande des entreprises, tantôt à des aspirations des salariés. Comme le fait observer Gasparini, "les nouvelles technologies sont empreintes d'une flexibilité qui se répercute sur les modalités temporelles d'une organisation du travail car elles diminuent l'interdépendance temporelle ou spatio-temporelle des travailleurs" (1988, p. 637). À la chaîne humaine de production succède celle des machines qui marchent toutes seules surveillées dans une salle de contrôle. Moins d'un tiers des entreprises restent encore taylorisées. L'automatisation et l'informatisation des opérations productives réduisent les effectifs ouvriers et intellectualisent le travail. La deuxième moitié du 20^e siècle, celle de la fin des paysans, annonce la fin des ouvriers. Déjà les 2/3 des salariés, bientôt les 3/4, travaillent dans le secteur tertiaire, celui des services, lequel admet la diversification mieux que l'industrie.

Les divers types de statuts, dont certains sont dits atypiques parce qu'ils se démarquent de la journée normale, peuvent être classés de la manière suivante :

- les temps de travail comprimés, comme la semaine de quatre jours ou la journée continue ;
- les temps de travail intermittents comme le travail temporaire ou les contrats à durée déterminée ;
- les temps de travail souples ou horaires variables ;
- les temps de travail désynchronisés, comme ceux des équipes de fin de semaine ou le travail du dimanche ;
- le travail à temps partiel ;
- les temps de travail autogérés.

Voici brièvement en quoi ils consistent.

La journée continue instituée dans les bureaux réduit la durée de l'interruption médiane à 1h, 3/4 d'heure voire 1/2 heure afin de dégager une sortie moins tardive et procurer davantage de temps libre dans la soirée. Les longues interruptions médianes sont indispensables là où le travail est physiquement pénible. Retrouver des forces exige un repos immédiat, d'où les deux heures

classiques d'arrêt pour le repas de midi. À l'inverse, la fatigue mentale ne se manifeste pas rapidement d'une manière aiguë : elle s'accumule. Elle exige de longs temps de repos, pour être dissipée, au moins celui des fins de semaine, sinon celui des congés.

La semaine de quatre jours, d'autant plus supportable que la durée du travail se réduit, est autorisée en France depuis le 2 janvier 1979. Elle libère des fins de semaine de trois jours très appréciées des femmes, des ouvriers-paysans ou de personnes qui cultivent un loisir de prédilection (*Violon d'Ingres, Hobby* ou *Steckenpferd*). Il arrive qu'elle s'accompagne d'une réduction de la durée du travail. C'est le cas pour l'usine General Motor d'Anvers où la durée de travail hebdomadaire a été limitée à 34h.

Le travail intérimaire et les contrats à durée déterminée comportent l'inconvénient de l'insécurité de l'emploi. Ils trouvent cependant des partisans parmi les travailleurs qui n'entendent pas être liés de manière permanente à une entreprise, ou qui se trouvent en période d'attente, d'indécision. D'autres se réservent une occasion de s'insérer à point nommé dans une entreprise de leur choix. Il constitue aussi un palliatif momentané pour des chômeurs.

Les horaires variables, appelés aussi horaires individualisés ou travail à la carte, se définissent comme des régimes qui permettent à chacun de choisir son horaire de début et de fin de travail, par exemple entre 7h et 9h le matin, entre 16h et 18h30 le soir, sous réserve qu'un nombre d'heures donné soit accompli dans la journée ou la semaine ou le mois. Dans la plupart des systèmes, le salarié se ménage un débit ou un crédit d'heures à reporter d'une période de référence à l'autre. Le salarié n'est pas tenu de prévoir quels seront ses horaires, ni d'informer son patron. Il n'est plus soumis aux exigences de ponctualité. En revanche, son temps de travail est plus strictement comptabilisé puisqu'il lui faut obligatoirement enregistrer son arrivée comme sa sortie.

L'horaire variable, apparu en Suisse vers 1961, s'est répandu en Allemagne en 1965, puis en France dans les années 70. Combattu alors par les syndicats, mais accepté par les salariés, il a été autorisé par la loi du 27 décembre 1973. Près d'un millier d'entreprises y ont recours aujourd'hui. Il concernait en 1991 8,9% de la main-d'oeuvre contre 5,7% en 1984 et 2,9% en 1978, chiffres concernant les entreprises de plus de 10 salariés. Les femmes sont les principales bénéficiaires de ce régime, qui convient mieux aux bureaux qu'aux ateliers. Il leur permet d'articuler de meilleure manière les tâches familiales, dont elles se trouvent plus particulièrement chargées, et leur emploi professionnel. D'autres systèmes souples sont utilisés, à référence quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. Dans quelques cas, les salariés peuvent choisir le nombre de jours qu'ils travailleront dans le mois à venir, sous réserve d'en avertir la direction de l'entreprise. La semaine «variable» se pratique de plus en plus. En 1991, 15% des salariés déclaraient ne pas travailler le même nombre de jours par semaine, contre 12% en 1984.

Le travail dit de week-end concerne surtout les services ouverts au public le dimanche comme en semaine ou complète le travail par équipes successives. 50% des entreprises de la métallurgie belge y recourent. Ces équipes accomplissent deux journées de 12 heures, payées au tarif de la semaine normale. La rémunération comme l'abondance du temps libre dans la semaine allèchent une main-d'oeuvre généralement jeune, qui n'entend pas pratiquer ce régime, socialement marginalisant, pendant de longues années.

L'autorisation de travailler le dimanche obéit à une législation complexe. Elle demeure l'objet d'une vive polémique. Elle se résume, comme l'étalement des vacances, à une nette approbation de principe en faveur d'une large extension, à condition de ne pas être soi-même concerné. Le travail du dimanche, si l'on ne veut pas abandonner une conquête sociale, ni contredire un fait de culture, ne se justifie guère que dans les services de santé et de sécurité, et pour des approvisionnements indispensables (Taddei, 1992, pp. 37-41).

Les régimes de travail à temps partiel ou à mi-temps connaissent des faveurs diverses selon les pays et les activités. Ils concernent environ 25% de la population active en Grande-Bretagne, en Suède et en Norvège, près de 15% en Allemagne, 12% en France, 10% en Irlande et en Belgique, 8% en Finlande et 5% seulement en Italie. Le travail à mi-temps a été finalement officialisé et encouragé en France par la loi du 27 décembre 1973, puis par l'ordonnance du 26 mars 1982. Tous les salariés peuvent bénéficier du temps partiel, avec retour éventuel au temps plein. Quelques catégories se déclarent très satisfaites de cette formule : les femmes et particulièrement les mères de famille, les jeunes, surtout les étudiants, les personnes âgées, les handicapés. Il n'est guère apprécié par les organisateurs du travail industriel. On ménage aussi des formules de travail à temps partiel ou à mi-temps pour les années de préretraite, parce qu'elles offrent une transition souhaitable entre le temps plein et la brusque cessation d'activité, à l'âge de la retraite. Les politiques de lutte contre le chômage encouragent le développement du temps partiel et même celui du temps réduit à quelques heures par jour ou par semaine, en offrant des dispenses fiscales ou une réduction des prélèvements obligatoires sur les salaires.

Dans quelques cas, l'emploi comporte des obligations de présence à certains moments de pointe et à l'inverse des périodes de relative inactivité (temps autogérés). C'est le cas pour des caissières dans les grandes surfaces (Guélaud et Lanciano, 1991, pp. 405-419). Plutôt que de décider autoritairement la distribution des temps de travail, il arrive que la direction, après avoir dressé l'emploi du temps général, demande à de petits groupes de distribuer entre ses membres les temps de présence nécessaires à telle ou telle heure. Les formules de temps partagé (*job sharing*) qui autorisent deux personnes à s'inscrire sur un seul emploi, remettent aux partenaires solidairement responsables le soin de régler leur temps de présence pour que le travail soit accompli. La défaillance de l'un entraîne la démission de l'autre. Le télétravail, réalisé chez soi sur

ordinateur en liaison avec l'entreprise, laisse au technicien qui le pratique une grande habileté dans l'organisation de son temps de travail.

Il faudrait citer aussi, sans être complet, des distributions du temps de travail sur l'année (dates des vacances, mise en place de ponts, du jour de congé pour la fête locale, pour lesquelles le comité d'entreprise est consulté) ou des distributions sur la vie entière (congé parental, congé de formation, année sabbatique, âge de la retraite).

Les durées de travail atypique correspondent-elles aux souhaits des salariés ? Ceux-ci sont-ils volontaires ou non ? Il est certain qu'ils sont entraînés dans un autre mode de vie parfois accepté avec enthousiasme (cas du travail partiel), parfois difficilement subi (cas des horaires désynchronisés). On considère parfois le travail atypique comme temporaire (travail de fin de semaine), parfois comme définitif, tout retour au *statu quo ante* étant exclu (horaire variable). Il convient aux entreprises dans la mesure où il s'offre comme bouche-trou d'emploi du temps, notamment dans des établissements commerciaux ouverts jusqu'à 10h du soir, sans interruption médiane et le samedi. Avantages et désavantages de ces régimes entraînent des attitudes très diverses chez les travailleurs qui les pratiquent. Sont-ils accessibles ? On ne trouve pas forcément l'horaire et la durée de travail que l'on souhaite au moment voulu, près de chez soi. Bien que l'éventail des régimes temporels de travail s'ouvre à la faveur de la réduction de la durée du travail et d'un souci plus marqué qu'autrefois des aspirations individuelles, la maîtrise de la distribution personnelle de son temps reste à reconquérir (Teriet, 1980, pp. 112-122) et la «révolution du temps choisi» ne s'inscrit dans l'avenir qu'en perspective (Échange et projets, 1980).

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET L'ÉVOLUTION DES TEMPS DE TRAVAIL

Lorsqu'on examine, dans les pays d'Europe, les régimes temporels de travail pratiqués par les entreprises ou les statuts temporels personnels, ce qui frappe, c'est beaucoup plus leur diversité, pour ne pas dire leur disparité, que leur convergence. Le modèle classique de la journée de travail normalisée, la même pour tous, d'une durée garantie et reconduite d'un bout de l'année à l'autre vole en éclats. Toutefois, il est possible, à partir des observations, de tracer des lignes générales d'évolution.

La réduction de la durée du travail demeure un objectif majeur, même si elle se stabilise ou s'inverse parfois, sous l'influence de la conjoncture. Elle se caractérise comme une tendance structurelle lourde dans le long terme.

L'autorité centralisatrice de la loi s'affaiblit (bien que l'État demeure toujours présent et toujours arbitre), laissant aux partenaires sociaux davantage de latitude qu'autrefois dans les négociations. Celles-ci se décentralisent, passant du niveau national au niveau interprofessionnel, au niveau de la branche et de

plus en plus au niveau de l'entreprise elle-même où le rôle du comité d'entreprise (France), du *Betriebsrat* (Allemagne), du *Convenor* (Royaume-Uni) se renforce. Les négociations aboutissent à des accords, à des compromis périodisés, garants, pour l'employeur, de paix sociale.

Les horaires se calculent sur la base d'une référence annuelle, autorisant des modulations, selon la flexibilité des marchés. La tyrannie du marché (Boisard, 1983) prend désormais le pas sur l'impératif technologique, de moins en moins invoqué par l'employeur pour justifier les contraintes temporelles.

Le temps de travail humain se dissocie totalement du temps de fonctionnement des installations et du temps de la production (Paolucci, 1993). Les opérations programmées éloignent les agents de production non seulement du produit qu'ils ne manipulent plus, mais aussi des machines elles-mêmes. Cette distanciation s'accompagne d'une modification complète des temps internes du travail, d'un abandon des rythmes, séquences et cadences qui les assujettissaient aux mécaniques. Les équipements robotisés désertifient les ateliers, congédient les ouvriers ou substituent à leurs anciennes fonctions d'opérateurs celles de surveillants et de techniciens.

La frontière entre temps de travail et temps de non-travail se brouille en raison de la recherche d'optimisation des conditions d'usage du facteur travail (Boulin, 1992). La coupure de l'existence en deux a tendance à s'estomper, le travail envahissant le temps libre et (moins souvent) vice versa. Aux temps comptabilisés en heures de travail s'ajoutent des temps d'information et de formation nécessaires aux fonctions exercées, des temps de disponibilité ou d'astreinte qui réduisent l'autonomie temporelle du salarié.

Au-delà des modulations conjoncturelles — celles du marché — et des changements structurels tels que les réductions des temps de travail, les congés, le temps partiel, etc., une mutation de caractère culturel se profile dans le long terme. Le temps perd sa qualité de référence quantitative absolue pour le calcul des salaires. Une heure de travail est loin d'équivaloir à n'importe quelle autre, comme elle l'a été pour l'évaluation de l'effort de travailleurs interchangeables. Au fur et à mesure que les opérations productives s'intellectualisent, les salaires ne se fondent plus que formellement sur le nombre d'heures passées à travailler (voir à ce sujet la contribution de De Coster et Pichault dans le présent traité). Les temps de conception et de programmation sont en passe de prévaloir sur ceux des réalisations. Le développement des formules de salaire au mérite, où la prime représente jusqu'au tiers de la rémunération, annonce une rupture avec les modes usuels d'évaluation des prestations. La notion de fonction s'attache aux nouveaux emplois.