

Tant de capital, temps de travail ? *Conflits, compromis et transactions autour du temps d'emploi*

Colloque les 14 et 15 mai 2018
Centre de sociologie des organisations, Paris

Appel à communication

Près de 20 ans après la première loi Aubry de 1998 incitant à la mise en place des 35 heures, la question du temps d'emploi constitue un enjeu toujours aussi actuel. Depuis, rares sont les années où un texte législatif n'est pas proposé et voté sur le sujet. « L'assouplissement » puis « l'enterrement des 35h » sont passés par de multiples textes (décrets dès 2002 ; lois en 2004, 2005, 2007, 2008, etc.). Ils invitent tous à la production de nouvelles règles dérogatoires et négociées dans les branches et les entreprises, en matière d'heures supplémentaires, de forfaits-jours pour les cadres, d'usages du compte épargne temps, etc. D'autres réformes ont modifié le temps d'emploi. Ainsi, les temps partiels sont l'objet de nouvelles régulations en 2013 tandis que le travail dominical et nocturne en 2009 et 2015 et les heures supplémentaires en 2016 sont facilités. De même, les accords de sauvegarde de l'emploi autorisent depuis 2013 la réduction des salaires et des durées. Enjeu donc très actuel de la législation, cette dynamique n'est pour autant pas nouvelle. Elle s'inscrit dans un mouvement de plus long terme qui, depuis les ordonnances Auroux de 1982, fait du temps d'emploi l'objet de négociation à l'échelle des branches, de zones géographiques, ou des entreprises. Tout en énonçant une norme temporelle au tournant des années 2000 (les fameuses 35h), les pouvoirs publics ont surtout encouragé la négociation des normes au sein des entreprises (Pélisse, 2004). La loi ne fournit plus qu'un cadre général, tout en restant particulièrement complexe, sinon labyrinthique en matière de temps d'emploi. Or les derniers textes, de la loi Macron du 6 août 2015 jusqu'aux ordonnances Pénicaud du 23 septembre 2017 en passant par la loi Travail du 8 août 2016, ont encore renforcé le caractère à la fois procédural et supplétif de la loi au détriment de son aspect normatif et substantiel.

Dès lors, le temps d'emploi devient un objet autour duquel se polarisent de plus en plus les conflits capital-travail. Par l'expression « temps d'emploi », nous entendons insister sur la partie du temps de travail qui est accomplie sous le statut social d'emploi. A titre d'exemple, le travail domestique recouvre un temps de travail qui ne relève pas du temps d'emploi. A l'inverse, les pauses non comptées comme du temps de travail effectif, la période chômée dans le cadre du chômage partiel tout comme certains temps de formation continue impliquent un temps d'emploi qui ne comprend pas obligatoirement du temps de travail. Plus largement, il existe depuis longtemps des pratiques non professionnelles dans le temps d'emploi censé être productif (téléphone, lecture, usage des outils professionnels pour des raisons personnelles, voir Bozon et Lemel, 1990), et à l'opposé, des pratiques professionnelles hors du temps d'emploi qui sont étudiées sous l'angle de la porosité ou de l'envahissement temporel des temps privés ou familiaux par le travail. Il est aussi possible que la relation salariale ne soit pas explicitement reconnue comme de l'emploi quand elle s'inscrit dans un processus de qualification professionnelle tel que les stages ou des activités de réinsertion (comme les évaluations en milieu de travail qu'effectuent des chômeurs, par exemple). Au-delà de ces cas limites, le temps de travail salarié ou indépendant est généralement un temps d'emploi et s'intéresser

à celui-ci invite à interroger les conditions temporelles de travail au prisme de la relation salariale. Autrement dit, comment les moyens mis en œuvre par le capital – tant « le capital » continue à être une notion potentiellement pertinente, en particulier si on en spécifie la nature, les formes, les modalités, les acteurs, etc. – structurent le temps d'emploi et les droits des salariés qui lui sont associés en termes de rémunération, de droit au repos ou de conditions de travail ? Le temps d'emploi est traversé par des rapports antagoniques entre capital et travail, et c'est cette dimension, dans toutes les formes qu'elle peut prendre, que ce colloque entend explorer.

Le croisement entre temps d'emploi et conflits capital-travail a ainsi deux objectifs. Il tient d'abord compte de la primauté de l'emploi comme objet de négociation, analysée par plusieurs auteurs dès la fin des années 1990 (Morin, Tersac Thoemmes, 1998 ; Lallement, 1999) tout en insistant sur la dimension temporelle qui marque ces négociations. En effet, en même temps que l'emploi, c'est bien la durée de travail et le salaire, la formation et le statut, les conditions de travail et le partage de la valeur ajoutée qui sont en jeu. Derrière chaque négociation, qu'elle soit explicitement temporelle ou qu'elle privilégie l'emploi, voire d'autres dimensions, se jouent en effet la qualification des temps d'emploi reconnus comme tels, la rémunération obtenue et le non-travail. De plus, le temps d'emploi est aussi une formule générique pour décrire une réalité composée de différentes dimensions. Afin de l'approcher de manière fine, nous distinguons les différentes dimensions des temporalités professionnelles. La durée, les horaires et les rythmes constituent trois aspects particuliers et autonomes des temporalités (Grossin, 1996), ce que d'autres ont distingué en évoquant les temps *du*, *de* et *au* travail (Maruani, 2000 ; Lallement, 2003). Tout contrat de travail, comme tout accord collectif et toute pratique professionnelle engagent un rapport singulier à chacune de ces dimensions.

La durée de l'emploi concerne le volume de temps passé dans une activité professionnelle. La baisse du temps d'emploi dans les pays développés semble aujourd'hui s'inverser, dans une partie de l'Union Européenne au moins,¹ et d'autres phénomènes contradictoires apparaissent avec d'un côté l'accroissement à l'échelle de la vie de la durée potentielle du temps de l'emploi (report de l'âge de départ en retraite et allongement des durées de cotisation nécessaires à une pension intégrale) et de l'autre l'augmentation du nombre de salariés, et en particulier de salariées à temps partiel² et la multiplication des périodes de chômage.

Les horaires qualifient la structure du temps, en définissant la répartition de la durée d'emploi sur la journée, la semaine ou l'année. Ils ne constituent pas seulement une frontière entre le travail et le non-travail mais déterminent la place du travail dans la vie des individus, leur possible articulation avec d'autres temps sociaux (Georges et *alii*, 2009) et le contenu même du travail (Toupin, 2006). Les horaires dits « asociaux » au sens d'Eurostat, ou atypiques, qui relèvent aussi bien du travail nocturne que du travail le week-end, ont progressé ces 30 dernières années, ainsi que la variabilité et l'imprévisibilité des horaires de travail.

Enfin, les rythmes temporels de l'emploi sont au cœur de l'emprise croissante des temps des marchés, que ces derniers se déploient au détriment ou en combinaison avec les temps des machines (Grossin, 1996 ; Thoemmes, 2000). L'injonction à répondre de plus en plus rapidement à la demande des clients contribue à rendre plus flexibles les rythmes de travail et participe à l'intensification du travail observée depuis les années 1980 (Gollac et Volkoff, 1996 ; Gollac Volkoff Wolff, 2014). Cette évolution a été d'autant plus encouragée que l'usage croissant des nouvelles technologies de l'information et de communication supprime certaines frontières spatiotemporelles entre l'intérieur et l'extérieur du marché et de l'entreprise, tout en augmentant la distance géographique potentielle

¹ D'après Eurostat, le nombre moyen d'heures de travail habituellement prestées a augmenté entre 2014 et 2016 en France, Grèce, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Suède. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ewhun2&lang=fr, consulté le 6/10/2017.

² Entre 1982 et 2016, la proportion de salariés à temps partiel est passée de 8,6% et 19,2% en France, enquêtes *Emploi*, Insee.

entre l'établissement et le lieu où s'effectue le travail (incitant au télétravail, développant les capacités de connexion contraintes ou non).

Déplier les différents volets du temps de l'emploi n'est pas contradictoire avec une analyse qui prend aussi en compte la combinaison et la substituabilité de ces différentes dimensions temporelles. C'est ainsi par exemple que François-Xavier Devetter recourt à la notion de disponibilité temporelle, afin d'analyser ensemble la durée de l'emploi, la localisation des horaires et leur prévisibilité (Devetter, 2001). En outre, la métrique des temps est au principe des institutions du capitalisme et de leur contestation (Thompson, 1967). En effet, le salariat et les diverses formes d'emploi qui se déploient dans son halo (portage salarial, intérim, auto-entrepreneuriat, stage, apprentissage, etc.) reposent sur la vente du temps de travail. Mais, à chaque fois, cette marchandisation du temps est potentiellement l'objet de contestation tant sur le prix d'achat que sur ce qui peut être ou non vendu. Or, l'évolution des temporalités d'emploi est au cœur des deux conflits qui animent le marché de l'emploi depuis deux siècles (Silver, 2003 ; Lee, 2007). D'une part, des « conflits à la Marx » pour l'appropriation de la plus-value tirée de la vente du temps de travail humain opposent employeurs et employés (Marx, 1867). Quelle part de la valeur produite dans un laps de temps donné est-elle restituée aux salariés ? D'autre part, des « conflits à la Polanyi » mettent en jeu le degré d'encastrement du temps d'emploi dans la société, c'est-à-dire son niveau respectif de marchandisation et de régulation, visible par exemple dans le Code du Travail ou dans l'existence et le nombre de jours fériés conventionnels (Polanyi, 1944).

L'un des enjeux pour la recherche consiste à articuler ces différentes pratiques temporelles avec les dynamiques du capitalisme contemporain, les modes de réorganisation des entreprises et des marchés et les environnements concurrentiels, organisationnels, économiques et juridiques dans lesquels ils se déploient. Comment l'évolution des temps d'emploi est-elle traversée par des conflits capital-travail ? Comment les attentes respectives des employeurs et des travailleurs, les luttes et les transactions autour du temps de l'emploi reconfigurent-elles la relation salariale ? Dans quelle mesure le développement de la sous-traitance, par exemple, les rationalisations budgétaires dans les services publics, ou les transformations numériques des organisations modifient-elles les négociations, arrangements, compromis ou conflits autour des règles et des pratiques temporelles dans l'emploi ?

Nous proposons ainsi de traiter selon trois axes les évolutions récentes des temporalités d'emploi. Chacun de ces axes pourra être nourri par des analyses tant quantitatives que qualitatives. Si le cœur des réflexions autour du temps d'emploi porte ici sur les dynamiques hexagonales ces 30 dernières années, il pourra être enrichi par des recherches qui offriront un décentrage tant géographique, que comparatif ou historique en ouvrant l'analyse à d'autres périodes qui invitent à (re)penser les évolutions actuelles. Les communications en anglais sont possibles. Notre propos s'ancre dans la sociologie de l'emploi autant que du temps de travail, mais d'autres champs de la sociologie et d'autres disciplines pourront aussi contribuer utilement à la réflexion collective.

1. Quantifier et qualifier l'évolution du temps d'emploi

Le regard statistique a deux propriétés. D'abord, il rend possible l'observation de l'évolution du temps d'emploi. Ensuite, il permet de comprendre comment s'articulent certaines pratiques temporelles avec les dynamiques du marché de l'emploi. L'effritement de la norme d'emploi conduit à une pluralité des régimes temporels (Bouffartigue et Bouteiller, 2002 ; Devetter, 2002). D'un côté, un pôle autonome concerne les salariés les plus qualifiés et dotés en ressources. De l'autre, un pôle hétéronome de salariés moins qualifiés subit de nouvelles normes de manière plus contrainte. Cette croissance des pratiques temporelles atypiques produit une pluralité de configurations distinctes (Lesnard et de Saint Pol, 2009 ; Sautory et Zilloniz, 2015) qu'il s'agit de réinterroger au prisme de la relation salariale. Comment la disponibilité temporelle des salariés se compose-t-elle avec les conditions de travail, d'emploi et les relations professionnelles au sein des entreprises ?

L'INSEE et Eurostat fournissent certaines nomenclatures statistiques afin d'approcher les phénomènes temporels. Mais d'autres articulations entre les sources, quantitatives comme qualitatives, d'autres recoupements ou d'autres conventions sont toujours possibles (Desrosières, 2010). La représentation du temps d'emploi est pour partie le produit de catégories temporelles adoptées par les producteurs de savoir statistique, elles-mêmes souvent calées sur des catégories juridiques. L'enjeu pourrait ainsi être de réfléchir à ce que les statistiques montrent, mais aussi à ce qu'elles ne montrent pas ou plus, en prenant en compte leur normativité. En effet, derrière tout objet statistique, les catégories de découpage du réel configurent des rapports de domination (Bowker et Star, 1999) et problématisent des phénomènes spécifiques (Linder, 1994). Toute réflexion sur les catégories statistiques et leurs usages est bienvenue, afin d'en souligner la portée, l'intérêt ou les limites.

Un raisonnement similaire pourrait être déployé en termes de catégories juridiques. Ainsi, la notion de temps de travail effectif est définie et stabilisée en 1938 puis retravaillée au moment de la seconde loi Aubry en 2000 (Boisard, 2006). Depuis, comment ont évolué les normes juridiques en la matière ? Que recouvre aujourd'hui la notion de durée légale ou de durée maximale, lorsque les taux de majoration des heures supplémentaires sont négociables et les dérogations possibles, sinon encouragées ? En France et en Europe, comment les juges ont-ils interprété ces catégories juridiques qui bornent, délimitent et définissent le temps d'emploi ? Des controverses concernent par exemple les temps d'astreinte ou de garde, d'habillement, d'amplitude ou d'équivalence, de temps de repos ou de temps de pause.

2. Le temps des entreprises : entre conflits et compromis

Un second axe de réflexion se penchera sur les conflits et compromis au travail en matière de temps d'emploi. En effet, en même temps que se développent des référentiels négociatoires pluriels (Thoemmes et Terssac, 1997), les entreprises deviennent un lieu majeur de production de normes. Les normes statistiques – les pratiques temporelles quotidiennes – ainsi que les normes sociales et juridiques qui régulent l'ensemble des modalités des temps de travail y sont de plus en plus constituées (Pélisse, 2012).

Une attention particulière sera portée aux différents types d'acteurs : salariés, syndicalistes, représentants de la direction des entreprises, mais aussi inspecteurs du travail, consultants, avocats, médecins du travail, experts... Ces acteurs construisent de nouvelles normes temporelles, adaptent les anciennes, les détricotent ou les rejettent. En fonction de leurs positions respectives et de leurs ressources, comment se confrontent-ils autour du temps d'emploi ? Par des pratiques discrètes, dans des accords collectifs, dans le quotidien du travail ? Par des luttes ouvertes ou des conflits larvés ? L'enjeu sera de voir comment de nouvelles injonctions, compromis, régulations conjointes et pratiques temporelles s'élaborent et s'imposent, dans les entreprises, les secteurs d'activité ou les milieux professionnels.

3. Régulation publique du temps d'emploi

Enfin, un troisième axe de réflexion concernera les règles et les normes développées par des instances publiques pour encadrer le temps d'emploi. Cette régulation prend de nombreuses formes : législation, directives européennes, accords internationaux, agréments et extension de textes conventionnels, rôle des administrateurs publics, négociations dans les collectivités, intermédiaires publics de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, maisons de l'emploi...). Elle est produite à différentes échelles qui se combinent bien souvent dans la réalité mais qu'il peut être utile de distinguer dans l'analyse. A l'échelle transnationale, des organisations internationales (comme l'OIT) ou régionales (comme l'Union européenne) émettent des normes. Quel est le statut de ces productions normatives et dans quelle mesure constituent-elles des références pour les actions, dont se saisissent divers acteurs dans chaque pays ? En France, en quoi les lois successives, en particulier la loi Travail de 2016 – qui a porté principalement sur le temps de travail - et les ordonnances Pénicaud de 2017

influencent-elles la régulation du temps d'emploi ? Comment les dispositifs légaux qui encouragent les dérogations au principe de faveur et la construction de normes locales d'emploi sont-ils utilisés ? En outre, dans une moindre mesure, les collectivités interviennent à l'échelle locale dans l'organisation des temps d'emploi (par les « dimanches du maire » ou les initiatives de bureaux des temps, par exemple). Quelles sont les initiatives et les marges de manœuvre de la part des pouvoirs publics locaux pour réguler le temps d'emploi en fonction des spécificités des territoires ?

Par ailleurs, les régulations sont toujours l'objet d'une double négociation. D'abord, au moment de leur production, puis au moment de leur mise en œuvre par des agents en charge de les appliquer au titre d'une magistrature sociale localisée, comme à Pôle emploi ou dans l'inspection du travail. Comment la régulation publique est-elle appropriée, détournée, adaptée par les acteurs dotés d'une marge discrétionnaire d'interprétation autant que par leurs usagers – employeurs, syndicalistes, salariés, travailleurs ?

Ces trois ensembles de questions, non exclusives et constituant autant de pistes possibles, pourront structurer les propositions de communication. Celles-ci (3 000 à 6 000 signes) devront être envoyées en pièce jointe aux adresses des organisateurs du colloque :

hadrien.clouet@sciencespo.fr

pauline.grimaud@sciencespo.fr

jerome.pelisse@sciencespo.fr

Calendrier

Réception des propositions de communication (en français ou en anglais) :
le 5 janvier 2018 au plus tard

Information sur la sélection retenue et annonce du programme : le 23 janvier 2018 au plus tard

Date limite d'envoi des communications (40.000 signes max.) : le 23 avril 2018 au plus tard

Colloque : 14 et 15 mai 2018 à Paris.

Comité d'organisation

Hadrien Clouet (CSO, associé au Lise), Pauline Grimaud (CSO) et Jérôme Péliisse (CSO)

Comité scientifique

- Sophie Bernard (professeure des universités, IRISSO)
- Paul Bouffartigue (directeur de recherche CNRS, LEST)
- Jean-Yves Boulin (chercheur associé, IRISSO)
- Hadrien Clouet (doctorant, CSO, associé au Lise)
- François-Xavier Devetter (professeur des universités, Clersé)
- Pauline Grimaud (doctorante, CSO)
- Laurent Lesnard (directeur de recherche CNRS, OSC)
- Léa Lima (maîtresse de conférence, Lise)
- Margaret Maruani (directrice de recherche CNRS, CERLIS)
- Jérôme Péliisse (professeur des universités, CSO)
- Jens Thoemmes (directeur de recherche CNRS, CERTOP)
- Fanny Vincent (postdoctorante, CREAT (CEET-CNAM), associée à l'IRISSO)

Bibliographie

- Boisard P., 2006, « La durée du travail effectif : analyse d'une convention », Eymard-Duvernet F. (dir.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats. Tome 2. Développements*. La Découverte, pp. 289-302.
- Bouffartigue P., Bouteiller J., 2002, « L'érosion de la norme du temps de travail », *Travail et emploi*, n°92.
- Bowker G.C., Star S. L., 1999, *Sorting Things Out. Classification and Its Consequences*, Cambridge, MIT Press.
- Bozon M., Lemel Y., 1990, « Les petits profits du travail salarié. Moments, produits et plaisirs dérobés », *Revue française de sociologie*, 31-1. pp. 101-127.
- Desrosières A., 2010, *La politique des grands nombres*, Paris, La Découverte.
- Devetter F-X., 2001, *L'économie de la disponibilité temporelle*, thèse de doctorat, Université de Lille I.
- Devetter F-X., 2002, « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? » *Formation Emploi*, n°78.
- Georges N., Méda D., Trancart D., 2009, « Horaires de travail des couples, satisfaction et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », in Pailhé A. et Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La découverte.
- Gollac M. et Volkoff S. 1996, « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 114, pp. 54-67.
- Gollac M., Volkoff S. et Wolff L., 2014, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- Grossin W., 1996, *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Paris, Octarès.
- Lallement M., 2003, *Temps, travail et modes de vie*, Paris, Presse Universitaire de France.
- Lallement M., 1999, *Les gouvernances de l'emploi. Relations professionnelles et marché du travail en France et en Allemagne*. Paris, Desclée de Brouwer.
- Lee C. K., 2007, *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*, University of California Press.
- Lesnard F., de Saint-Pol T., 2009, « organisation du travail dans la semaine des individus et couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », *Economie et Statistique*, n°414, pp. 53-74.
- Linder M., 1994, *Labor statistics and class struggle*, New York, International Publishers.
- Maruani M., 1989, « Statut social et modes d'emploi », *Revue française de sociologie*, vol. 30, pp. 31-39.
- Maruani M., 2000, « Le temps qui marque », in G. de Terssac (dir.) *Où va le temps de travail ?* Toulouse, Octarès.
- Marx K., 1867 (1993), *Le Capital – Livre 1*, Paris, Presse Universitaire de France.
- Morin M.-L., Terssac G. de, Thoemmes J., 1998, « La négociation du temps de travail: l'emploi en jeu ». *Sociologie du Travail*, n°40 (2), pp.191-207.
- Pélisse J., 2012, « Temps », in Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, Quadrige.
- Pélisse J., 2004, *A la recherche du temps gagné. Sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, CEE-Université Marne La Vallée, Doctorat de sociologie.
- Polanyi K., 1944 (1983), *La Grande transformation*, Paris, Gallimard.
- Sautory O., Zilloniz S., 2015, « De l'organisation des journées à l'organisation de la semaine: des rythmes de travail socialement différenciés », *Economie et Statistique*, n°478-479-480.
- Silver B., 2003, *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, New York, Cambridge University Press, Cambridge Studies in Comparative Politics.
- Thoemmes, J. Terssac, G. de, 1997. « La négociation du temps de travail et les composantes du référentiel temporel », *Loisir et société*, n°20(1), pp.51-72.
- Thoemmes J., 2000, *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, Presse Universitaire de France.
- Thompson E., 1979 (1967), « Temps, travail et capitalisme », *Libre* n°5.
- Toupin C., 2006, « De crépuscule à l'aube : l'élaboration de compromis dans l'activité d'infirmières de nuit », *Temporalités*, n°4, pp.43-60.