

Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ?

Par François-Xavier Devetter*

*Le fordisme bénéficiait d'une organisation du temps majoritaire et légitime.
Temps de travail et temps de loisirs étaient réguliers, distincts et stables.
Cette organisation du temps reste dominante, mais elle est remise en cause.
De plus en plus, les temps se superposent et varient, notamment dans les services.*

Pour 40 % des salariés, la RTT (réduction du temps de travail) n'a apporté aucune amélioration de leur vie quotidienne¹. En effet, le temps dégagé correspond à « des moments inintéressants, inutilisables, non prévus ou ne correspondant pas au temps du conjoint ou de la famille ». Aux yeux des salariés, la nature des temps libérés explique le succès ou l'échec des mesures de RTT. L'accroissement de l'intensité du travail ne constitue pas l'enjeu principal.

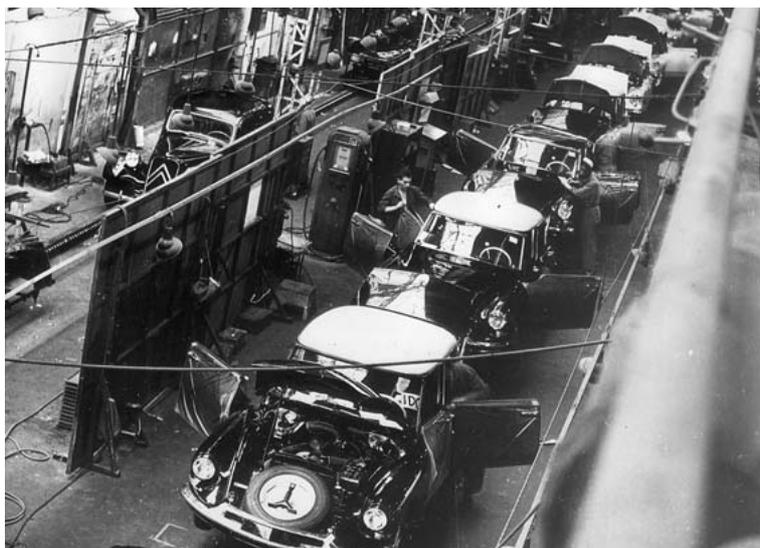
Adopter une vision enrichie du temps de travail nécessite de dépasser la simple mesure arithmétique de la durée. Au-delà des durées effectives de travail, nous nous attacherons à comprendre les dimensions qualitatives du temps de travail, regroupées sous le terme de « disponibilité temporelle au travail ». Trois dimensions délimitent les frontières externes du temps de travail et la qualité de celui-ci² : la durée, la

localisation des horaires et leur prévisibilité-variabilité. La disponibilité temporelle est un tout, puisque,

* François-Xavier Devetter est ATER (Attaché temporaire d'enseignement et de recherche) à l'université de Lille I, membre du CLERSE – Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (IFRESI – Institut fédératif de recherche sur les économies et les sociétés industrielles/CNRS). Il a soutenu en 2001 une thèse sur *L'économie de la disponibilité temporelle au travail : la convention fordiste et ses remises en cause*, réalisée sous la direction de Jean Gadrey. Il poursuit ses recherches sur les questions relatives aux temps de travail et à leur articulation avec les autres temps sociaux. Il a publié : Devetter François-Xavier, Jany-Catrice Florence, Pernod-Lemaitre Martine, « The banking sector in France », in *New Forms of Employment and Working Time in the Service Economy (NESY), Country Case Studies conducted in five service sectors*, Report 69, ETUI Éditions, Bruxelles.

¹ Cf. L'enquête « Réduction du temps de travail (RTT) et Modes de Vie » de la DARES (Estrade, Méda, Orain, 2001).

² Selon l'étude des aspirations des ménages et des entreprises en termes de temps de travail de l'enquête précitée.



Usine Citroën : la chaîne de 2e finition des DS 19 et des ID 19

aux yeux des acteurs, les dimensions qui la composent sont substituables³.

Or, pour permettre les transactions sur le marché du travail, cette qualité des temps doit reposer sur un « *univers de calcul commun* » (Karpik, 1998). L'incertitude sur la qualité des temps nécessite l'émergence d'une « convention de disponibilité temporelle ». Une telle convention correspond à « *un système d'attentes réciproques sur les compétences et les comportements, conçus comme allant de soi et pour aller de soi* » (Salais 1989, p. 213).

Plus précisément, ces conventions reposent sur la définition de deux types de temps de travail : les temps normaux sont distingués des temps atypiques⁴.

La définition et la compréhension de cette « normalité » constituent un enjeu pratique et théorique essentiel, notamment au moment où les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont supposées remettre en cause l'organisation temporelle. L'objectif est de préciser la place du temps de

travail et son articulation avec les temps sociaux, notamment avec les temps particulièrement liés aux temporalités professionnelles. C'est le cas des temps de la formation dont la dissociation d'avec le temps de travail est parfois jugée obsolète (Supiot, 1999, p. 136).

À cet effet, nous décrirons d'abord la convention de disponibilité temporelle qui a marqué la période précédente, à savoir le régime temporel fordiste. Puis nous identifierons les évolutions récentes de cette convention fordiste, en nous interrogeant sur sa fragilisation et son éventuelle résistance. Enfin, nous brosserons les contours des régimes temporels émergents, et notamment celui du « temps choisi » ; ce régime semble particulièrement dynamique, mais son accès au statut de régime dominant demeure problématique.

LA CONVENTION FORDISTE DE DISPONIBILITÉ

Les régimes temporels reposent souvent sur des groupes particuliers (les professions, les territoires, etc.). Ils sont donc divers dans un espace national donné. Cependant, l'existence d'une conception du temps socialement dominante, d'un État central, ainsi que les aspirations à la synchronisation des activités sociales favorisent l'émergence d'une convention dominante. À une période donnée, cette convention s'impose comme la norme centrale de temps de travail. Pour y parvenir, une convention de disponibilité temporelle doit remplir trois conditions complémentaires : les comportements qu'elle implique doivent être majoritaires, légitimes aux yeux de tous les acteurs et avoir une forte visibilité.

Un comportement majoritaire clairement isolable

Ce comportement majoritaire s'observe au cours de la période historique dite fordiste (entre les années 1930 et 1980) sur les trois dimensions de la disponibilité temporelle : durée, localisation et prévisibilité-variabilité des horaires.

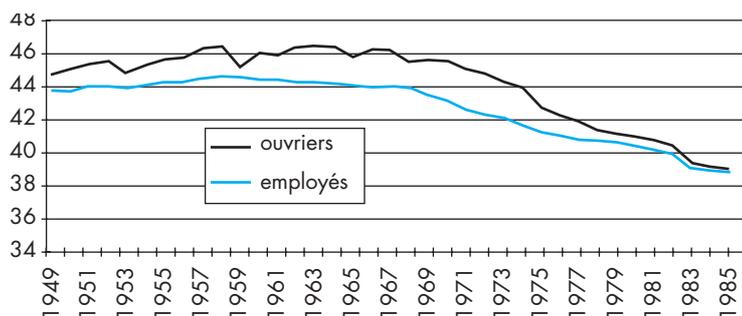
³ Pour d'autres développements sur la notion de disponibilité temporelle et sur ces composantes, voir Devetter, 2001.

⁴ Il existe un « *normal work day* » (journée de travail classique) ou une « *normal week* » (semaine classique) (Hamermesh, 1998), une « *vie sociale normale qui implique des horaires normaux* » (Meurs et Charpentier, 1987) ou encore une « *temporalité normale* » (Supiot, 1999).

Des durées habituelles plutôt consensuelles

Entre 1930 et 1980, les durées quotidiennes de travail sont assez stables et l'amplitude de la journée s'établit majoritairement autour de neuf à dix heures⁵. La durée hebdomadaire reste relativement stable, comprise entre quarante quatre et quarante six heures (cf. **graphique 1**), avec toutefois un déclin prononcé dès le milieu des années 70, imputable en partie au développement du temps partiel.

Graphique 1
Durée hebdomadaire effective du travail des employés et ouvriers
entre 1949 et 1985



Source : annuaire rétrospectif de la France, série longue 1948-1988, INSEE.

Exemple de lecture : en 1949, la durée hebdomadaire effective des employés était de 43 heures 42 et celle des ouvriers de 44 heures 42.

Comme le montre William Grossin (1969) les durées hebdomadaires de travail s'uniformisent et les écarts entre branches se réduisent considérablement, à l'exception du BTP (encore 49 heures 15 en moyenne en 1961). Ce rapprochement concerne également les différentes catégories sociales. Les écarts entre ouvriers et employés, importants au cours du régime temporel du XIX^e siècle, s'amenuisent (ils ne sont plus que de deux heures dans les années 60).

⁵ L'amplitude de la journée de travail fait ressortir les temps de la journée de travail, englobant la pause méridienne et les temps de trajet. Certains enjeux cachés par les données centrées sur les temps de travail apparaissent ainsi, comme les migrations quotidiennes étudiées dans les analyses locales et notamment les enjeux en termes d'inégalités. Wilson (1988) par exemple insiste sur les écarts de rémunérations observés, pour des durées identiques, selon les heures de début et de fin de travail tandis que Gwiazdzinski et al. (2001) soulignent à l'aide de cartes « isochrones » les différences d'accessibilité d'un centre-ville selon les heures de la journée.

Une délimitation des temps travaillés stricte et uniforme

Majoritairement, les salariés délimitent leur temps de travail de façon similaire. Ainsi, la séparation entre temps de travail et temps hors travail est stricte ; les jours ou les heures normalement non-travaillés sont particulièrement bien isolés ; la place des temps de formation est relativement délimitée ; les « temps annexes » (vestiaire, pause, etc.) souvent précisés. Le repos de fin de semaine est très largement respecté : selon l'enquête Emploi de mars 1959, 97 % des salariés prennent leur jour de repos le dimanche (Liautard, 1960).

De même, pour la journée, les périodes travaillées sont strictement délimitées. Les ouvriers commencent leur travail entre 7 h 00 et 8 h 00, les employés entre 8 h 00 et 8 h 30. La fin de la journée est encore plus bornée : « entre 18 h 00 et 18 h 30 la journée normale de travail s'achève sauf pour 4 % des établissements pour les employés et 1 % pour les ouvriers » (Grossin, 1969, p. 33). L'enquête Emploi de mars 1959 fournit également quelques éléments (Liautard, 1960) : 75 % des salariés de l'industrie ayant déclaré des horaires réguliers commencent le travail entre 6 h 00 et 7 h 30 ; 67 % d'entre eux terminent entre 17 h 00 et 19 h 00. Dans les services, 75 % des salariés commencent entre 7 h 30 et 9 h 00 et 57 % finissent entre 17 h 00 et 19 h 00.



Usine de surgélation : le pointage des ouvriers

© SCMA Photo : Jean-Pierre Verney
Diffuseur : La Documentation française

Une forte prévisibilité des horaires

Enfin, la prévisibilité des temps de travail est très forte. Les horaires sont quasiment identiques chaque jour et le nombre de jours est identique chaque semaine (89 % des établissements, Grossin 1969). Les horaires sont connus largement à l'avance ; si l'entreprise rencontre des fluctuations d'activité, celles-ci sont relativement limitées, notamment par rapport au régime temporel précédent. Par ailleurs, les temps de travail sont normalement déterminés par l'entreprise, les mécanismes du type « horaires à la carte » ne faisant qu'une timide apparition à partir de la fin des années 1960. La norme de temps de travail s'applique collectivement aux salariés. « *Le temps de travail est une norme négociée entre les chefs d'entreprise et les salariés, représentés par des syndicats puissants* » (CSERC, 1998). Plus encore, les principales dimensions de la disponibilité temporelle au travail sont inscrites dans « *l'ordre public social qui constitue un ensemble de règles quasiment intransgressables* » (Tollet et Gaviani, 1994).

■ Un régime temporel plutôt consensuel

Ce régime temporel est-il légitime pour les acteurs (salariés et employeurs) ? C'est ce qui ressort de l'analyse des principaux discours. Une analyse selon les principes de grandeurs et les « cités » au sens de Boltanski et Thévenot (1991) montre que cette convention de disponibilité est alors validée au sein de chaque « cité ». L'Église cherche à protéger la vie de famille de l'empiètement du travail. Les enquêtes d'opinions (Grossin, 1969) confirment l'attachement des salariés à la préservation de la sphère domestique, notamment par le refus du travail du week-end. « La cité industrielle » justifie les horaires rigides et collectifs afin de garantir une bonne organisation de la production. En renchérissant fortement le prix des heures qui y dérogent, « la cité marchande » elle-même valide, en quelque sorte, ce régime temporel.

Avant les années 80, peu de voix s'élèvent pour contester ce type d'organisation des temps de travail. L'Association Française des Banques ne contestera qu'en 1996 un décret particulièrement emblématique de 1937 qui régit le temps de travail des banques (Dressen, 1996) ; il sera modifié seulement en 1997. Quant à la durée, les aspirations des ménages en ter-

mes de pouvoir d'achat rejoignent assez largement les stratégies patronales d'horaires relativement longs.

Parallèlement, chaque contestation des rythmes majoritaires s'apparente à une demande de dérogation ; la loi de 1906 sur le repos dominical est d'ailleurs emblématique à cet égard. Les salariés jugent très négativement les contournements de la norme ; de même, les compensations exigées sont importantes, à l'instar de cette revendication du personnel d'une usine de produits pharmaceutiques : « *il est certains services où le personnel est obligé d'effectuer un tour de permanence le samedi et le dimanche. Mais chaque heure de notre dimanche vaut plus qu'une heure normale. Nous voulons bien les sacrifier pour effectuer un travail indispensable mais nous devons exiger une compensation majorée de cette perte de temps* » (Grossin, 1969, p. 179).

Les principaux écarts à la norme sont rejetés sur des catégories annexes qui subissent alors des temps « marginalisés ». Ces « petites catégories » (équipes d'entretien, de nettoyage, chauffeurs...), comme les appelle William Grossin sont exclues des rythmes collectifs ; pour la majorité des salariés, elles servent justement à permettre l'existence de ces rythmes.

■ Des artefacts nombreux et importants consolident la convention

Les artefacts qui consolident la convention sont évidemment très divers. Il est impossible d'en dresser une liste exhaustive. Nous pouvons en revanche repérer les grandes catégories d'objets ou de symboles qui appuient le régime temporel majoritaire.

Tout d'abord, des objets valident ce régime. L'exemple type est l'agenda, dont la mise en page s'adapte parfaitement aux temporalités majoritaires. Les modes de consommation sont, eux aussi, riches d'informations. En tant qu'activité sociale, la consommation implique « *une temporalité, c'est-à-dire au sens littéral du terme un emploi du temps* » (Aglietta, 1976, p. 134). Or, pendant la période 1930 - 1985, un poste budgétaire devient essentiel dans la consommation des ménages : le logement et l'équipement de la maison. Cette tendance s'articule parfaitement avec une séparation stricte entre le travail et le hors-travail. De même, la démocratisation de la télévision, avec des grilles de programmes qui scandent la journée,



Réseau banlieue SNCF aux heures de pointe

symbolise une organisation de la journée et de la semaine bien particulière. Enfin, les horaires des services publics (école, transports...) correspondent au régime temporel dominant.

Mais indiscutablement les dispositifs juridiques offrent la meilleure visibilité au régime temporel et lui assurent une domination forte. Un nombre important de lois ou de décret ont été pris dans la période de transition précédant le fordisme. Ils ont ainsi institutionnalisé les contours de ce régime temporel (loi des huit heures de 1919, des quarante heures en 1936 ; repos dominical en 1906 ; autorisation de la « semaine anglaise » libérant le samedi après-midi, en 1919 ; réglementation du travail de nuit dès 1892 ; décret de 1917 interdisant le travail dans une même salle d'ouvriers n'ayant pas les mêmes horaires).

Enfin, la visibilité du régime dominant s'appuie sur des groupes spécifiques qui en suivent particulièrement les règles. Durant la période fordiste, en respectant plus encore que la moyenne les comportements fordistes, les ouvriers notamment (des grandes entreprises ou de branches comme l'automobile) ont pu apparaître comme des « donneurs de temps ».

De même, certains acteurs institutionnels jouent aussi un rôle symbolique et politique particulièrement fort. C'est le cas, notamment, de l'Union des Industries minières et métallurgiques dont l'importance en termes d'emplois et dont l'engagement au sein des organisations patronales (CNPf puis MEDEF) est parfois déterminant (déjà en 1919, la signature d'un accord CGT-UIMM avait ouvert la voie à la loi des huit heures).

Le régime temporel fordiste découle d'un compromis entre les acteurs : les travailleurs acceptent le salariat



Malo-Les-Bains : le temps des vacances

et le lien de subordination qui en découle. Ils laissent à l'employeur la pleine maîtrise de l'organisation du travail. Mais en contrepartie, ils obtiennent (au-delà des compensations monétaires) une délimitation stricte du temps de travail, une disponibilité régulière et prévisible. Thompson (1979) illustre bien ce compromis ; il affirme qu'à partir du XX^e siècle les ouvriers ont accepté les catégories temporelles des employeurs et cherchent à s'en servir pour obtenir heures supplémentaires et compensations horaires.

LA NORME FORDISTE SE FRAGILISE MAIS RÉSISTE

Les évolutions sociales et économiques de la fin du XX^e siècle modifient les bases sur lesquelles le compromis temporel fordiste avait pu s'établir. Le changement de convention de disponibilité dominante n'est cependant pas automatique : les préférences des acteurs (notamment des ménages), ainsi qu'une certaine forme d'inertie lui permettent de résister, malgré une relative fragilisation, plus ou moins marquée selon les secteurs d'activités et les catégories d'emplois.

Un nouveau contexte économique, social et juridique

Le contexte d'émergence des conventions de disponibilité temporelle se modifie dans deux directions : l'environnement temporel qui sert de cadre cognitif et normatif aux acteurs et les formes mêmes du dialogue entre les deux parties.

L'environnement temporel modifié

L'environnement détermine les limites maximales d'un régime temporel, et surtout il modifie les gains et les pertes des agents. Nous avons ordonné ces évolutions en quatre domaines socio-économiques séparés mais interdépendants : les temps naturels, technologiques, économiques et sociaux :

- Les temps naturels. Ils regroupent les règles temporelles issues de l'interaction entre l'homme et la nature, principalement le rapport aux cycles naturels (jour/nuit, saisons...) et aux biorythmes. Or, si la réalité physique de ces dimensions ne se modifie pas, leur perception sociale évolue parfois de façon déterminante. Ainsi, dans les années 80 se renforce une conception du temps toujours plus abstraite, au sein de laquelle les cycles naturels perdent de leur importance. L'exemple le plus flagrant est la nuit, parfois présentée comme « *un temps de production comme un autre* » (Lallement, 1999) ; tandis que l'idée d'une ville en 24h/24h se développe (Gwiazdzinski, Aghina, 2001). Parallèlement, la « convention de fatigue » se transforme. Malgré des conditions de travail parfois dégradées, le travail apparaît moins fatigant, dans le secteur tertiaire notamment ; cela facilite les aménagements temporels fondés sur les longues journées par exemple.
- Les temps technologiques subissent également des modifications majeures. Les technologies de la mesure du temps s'affinent et permettent des contrôles plus précis des temps de travail effectif. Ensuite, si le fordisme était marqué par une production à débit régulier, les nouvelles technologies de la production exigent davantage de synchronisation ; elles renforcent en effet l'importance des rencontres et des événements tout au long de la chaîne (Zarifian, 1995). Ainsi, la satisfaction immédiate d'une demande impose son rythme à 54 % de salariés, contre 28 % en 1984 (Bué, Rougerie, 1999a). Enfin, les technologies de la consommation traduisent des demandes nouvelles. Elles facilitent également la mobilité et la désynchronisation de certains rythmes collectifs, à l'exemple du système alimentaire (congélation-micro-ondes-restauration rapide), du multimédia (ordinateur, cd-rom, magnétoscope...) ou de celui de la mobilité (voiture individuelle, téléphone portable...) (Ascher, 1997).
- Dans le champ des « temps économiques », la tertiarisation favorise des temps de travail plus éclatés et

une disponibilité plus étendue sur la semaine et la journée (samedi et soirées notamment) ; la financiarisation renforce la préférence pour le court terme et accroît les pressions temporelles sur les salariés ; la diversification et l'intensification de la concurrence encouragent la recherche de réactivité et le rétrécissement des délais (production en flux tendus, livraisons en vingt-quatre heures, etc.).

Enfin, les « temps sociaux » se renouvellent. Le dimanche achève sa « désacralisation » (Beck, 1997), les modèles familiaux se diversifient. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail crée de nouvelles tensions et de nouvelles attentes en termes d'organisation des temps (Méda, 2001).

Une autre régulation : nouvelle gouvernance et nouveaux acteurs

Durant la période fordiste, la régulation de la disponibilité temporelle utilisait des mécanismes spécifiques : la négociation collective et la médiation-intervention de l'État. Or, ce « *monopole de l'État en matière de droit du travail* » (Ray, 2000) semble remis en cause.

- Tout d'abord, sous l'impact du droit communautaire et des revendications des partenaires sociaux, le rôle de l'État dans l'édiction des règles s'affaiblit ; cet affaiblissement s'opère au profit de la logique de contractualisation. Le traité d'Amsterdam reconnaît ainsi la prééminence des partenaires sociaux dans la création des normes sociales (articles 136 à 139) ; les partenaires sociaux, quant à eux, se fixent comme objectif de « *se réapproprier la conduite de la politique sociale en faisant prévaloir la négociation collective sur le recours à la norme* » (second accord interprofessionnel du 31 octobre 1995). La place des négociations dans l'édiction des normes s'est considérablement accrue, notamment lors du tournant de 1982 où un pouvoir dérogatoire a été reconnu aux partenaires sociaux. Si auparavant ils ne pouvaient qu'améliorer des normes légales, « *ils peuvent désormais construire ce qu'ils souhaitent au-dessus mais également au-dessous voire carrément à côté du plancher légal dans des accords qualifiés de »donnant-donnant« (ex.-modulation)* » (Ray, 2000).
- Parallèlement, un second phénomène de décentralisation se développe. Les négociations collectives se déplacent des branches vers les entreprises. Selon

Alain Supiot (1999), un véritable mouvement « *d'auto-réglementation de l'entreprise* » émerge. Cet aspect est renforcé par l'individualisation croissante des pratiques de gestion du personnel. L'individualisation des salaires progresse rapidement. L'effet est tout aussi visible sur l'organisation des temps de travail : les horaires variables selon les jours (fixés par l'entreprise ou le salarié) ne sont plus les horaires collectifs standard ou en équipe ; ils concernent 41 % des salariés en 1998 contre 33 % en 1984.

- Enfin, la nouvelle configuration des temps, notamment économiques, bouleverse le rapport de force établi lors de la domination du régime temporel fordiste. La décentralisation de la négociation, le développement du chômage et la baisse du taux de syndicalisation, précarisent davantage les salariés face aux employeurs. Plus encore qu'auparavant, « *le rôle prédominant de la demande sur le marché du travail* » est confirmé (Lallement, 1990, p. 231)⁶. Le sous-emploi agit directement sur la disponibilité tem-

⁶ La détérioration de la position des salariés peut être illustrée par l'évolution du partage de la valeur ajoutée : la rémunération des salariés passe ainsi de 69 % de la valeur ajoutée en 1980 à moins de 60 % en 1997 (Tournier, 1999).

porielle en contraignant les salariés à « prendre ou à laisser » certains horaires.

■ Fragilisation mais résistance

Ces évolutions modifient les compromis éventuels entre employeurs et salariés. Mais le changement de régime temporel dominant n'est pas avéré. En effet, les changements esquissés marquent des tendances à l'œuvre plus que des phénomènes achevés. Leurs effets sur la régulation de la disponibilité temporelle sont ainsi encore très divers et parfois même assez indéterminés. Les constats présentés doivent être interprétés avec prudence et comme des tendances générales dont les applications concrètes peuvent varier d'un secteur à l'autre. Globalement, la norme fordiste régresse, au bénéfice de plusieurs autres, mais cette régression est relativement lente.

Une norme fordiste qui s'effrite...

Le respect des règles temporelles fordistes s'amenuise. Le **tableau 1** reprend les dimensions les plus significatives de cet effritement entre 1984 et 1998.

Tableau 1
Évolution du respect de la norme entre 1984 et 1998 (en % des salariés)

	1984	1998	Rapport 1998/1984 (base 100 en 1984)	
Localisation	Ne travaille aucune nuit	88	86	98
	Ne travaille aucun dimanche	82	75	91
	Ne travaille aucun samedi	56	52	93
	Début de travail entre 7 h 00 et 9 h 00	67	61	91
	Fin du travail entre 17 h 00 et 19 h 30	56	53	95
Prévisibilité	Même horaire tous les jours	59	50	85
	Connaissance des horaires un mois à l'avance		77	
	Même nombre de jours chaque semaine	88	87	99
	Aucune coupure supérieure à trois heures	97	96	99
Durée	Durée hebdomadaire habituelle entre 39 heures et 44 heures*	72	59	82
	Étendue de la journée entre sept et dix heures	71	64	90

Source : enquêtes *Conditions de Travail* DARES, 1998 et 1984, sauf * enquête Emploi.

Exemple de lecture : En 1998, 86 % des salariés ne travaillaient aucune nuit contre 88 % en 1984, ce qui représente une baisse de 2 % (indice 98) de la proportion de salariés ne travaillant jamais la nuit.

La norme fordiste recule sous toutes les dimensions retenues ; mais certaines sont plus affectées que d'autres. Quant à la localisation des horaires de travail, la nuit reste une période protégée, contrairement au dimanche et au samedi. De même, si la journée de travail s'allonge (les pics de début et de fin d'activité sont moins flagrants), ce phénomène concerne davantage le matin que le soir. Enfin, la dimension « durée » semble la plus touchée par la remise en cause de la norme : la proportion de durées typiques régresse fortement ; simultanément, des horaires longs et des temps partiels se développent.

Cette diversité des rythmes de régression entre les dimensions de la disponibilité temporelle se retrouve également entre secteurs d'activités : ainsi, entre 1984 et 1998, la « semaine de cinq jours » régresse globalement de six points (passant de 84 % à 78 % de la population active) ; ce chiffre cache cependant des évolutions très diverses : une augmentation faible pour la construction et même de deux points pour les services aux particuliers, à une baisse de plus de sept points pour des secteurs comme les commerces et la réparation ou l'énergie. La diversité de rythme accentue parfois les disparités initiales.

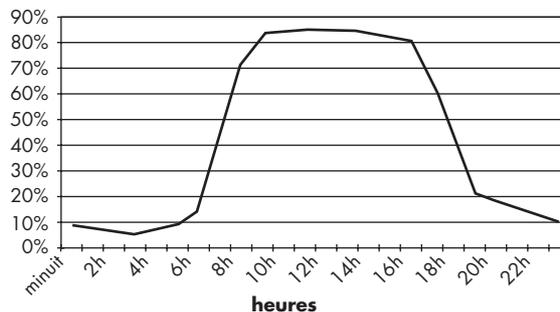
... mais qui demeure majoritaire

Par ailleurs, ce recul n'est pas aussi marqué qu'on a pu l'affirmer. Mises à part l'existence d'un horaire identique tous les jours et la durée hebdomadaire habituelle, aucune caractéristique n'a chuté de plus de 10 % en quinze ans. La norme fordiste est toujours d'actualité (ne peut pas être ignorée) ; elle reste majoritaire et apparaît encore comme la disponibilité temporelle typique (aucun indicateur ne descend significativement sous la barre des 50 %).

La journée de travail demeure compacte (très peu de coupures dépassent trois heures) et la localisation des horaires reste très rigide. Dans le cas des États-Unis, Hamermesh (1996) présente de façon très éclairante le taux de salariés sur le lieu de travail à chaque heure du jour en 1991.

On peut raisonnablement penser que la courbe en « cloche » (cf. **graphique 2**) s'est légèrement « aplatie » par rapport à l'apogée de la période fordiste, mais elle demeure fortement marquée⁷.

Graphique 2
Proportion de salariés américains au travail selon les heures de la journée en 1991.



Source : Hamermesh, 1996.

Exemple de lecture : à 8 h 00, 72 % des salariés américains sont en train de travailler.

... et qui conserve sa légitimité

L'organisation « normale » de la semaine reste plébiscitée : 73 % des salariés de la chimie se refusent à travailler le samedi après-midi, et 85 % le dimanche, même avec une contrepartie salariale ou temporelle (Boulin, Cette, 1998). Les horaires quotidiens de travail sont également défendus par les salariés, bien que dans une moindre mesure. Si la nuit fait l'objet d'un rejet quasi unanime (78 % dans l'enquête Emploi de 1997), seulement 30 % des salariés refusent de travailler plus tôt le matin, et 53 % plus tard le soir.

La légitimité des autres dimensions de la disponibilité temporelle (prévisibilité forte, durée hebdomadaire autour de quarante heures, amplitude quotidienne inférieure à dix heures) semble également confirmée, bien que les données soient peu nombreuses. 68 % des salariés refusent de travailler moins dès que la rémunération diminue, même faiblement, et seuls 10 % accepteraient une diminution proportionnelle de rémunération.

Les salariés semblent aussi hostiles à une plus forte variabilité des horaires. L'annualisation est même jugée non négociable pour plus de 56 % des salariés de la chimie (Boulin, Cette, 1998). Pour être accepté, le travail par roulements ou par relais implique également une compensation.



TGV : intérieur de la première classe

VERS UNE NOUVELLE NORME DES TEMPS DE TRAVAIL ?

Malgré le fort attachement des salariés à la disponibilité temporelle fordiste, les contournements sont de plus en plus fréquents. Ces écarts favorisent avant tout une diversification des comportements. Et une convention particulière émerge, le régime du « temps choisi », qui peine malgré tout à se stabiliser.

Des comportements qui se diversifient

Les transformations de la convention fordiste convergent non pas vers une modification univoque de la norme, mais vers une diversification des comportements. L'existence d'une organisation du temps de travail, souhaitée par la quasi-totalité des actifs, est progressivement remise en cause, tout au moins sur certains contours de la disponibilité temporelle. Les stratégies des employeurs se sont complexifiées et les logiques de flexibilité ou de continuité du travail favorisent des modes de gestion plus personnalisés

des emplois du temps⁸. De la même façon, les différences entre secteurs se creusent.

Cette diversification se traduit par une hausse de la part de salariés qui contournent la norme et surtout par la progression de toutes les formes de contournements. Prenons l'exemple du type d'horaire : la norme fordiste reposait sur des horaires journaliers identiques. Ceux-ci régressent (- 9 points), mais ce n'est pas au profit d'une seule autre modalité horaire : les horaires alternants progressent de 1 point, les horaires variables fixés par l'entreprise augmentent très faiblement, les horaires à la carte et les horaires libres d'environ quatre points chacun.

Il en va de même pour l'amplitude de la journée de travail, le cœur de la norme fordiste. La journée comprise entre huit et dix heures concerne de moins de salariés ; mais une autre durée particulière ne s'y substitue pas pour autant. Au contraire, les horaires longs comme les horaires courts progressent. De même, les semaines de cinq jours régressent au profit de celles de quatre, voire de six jours.

Ainsi, la fragilisation du régime temporel fordiste est lente et ne profite pas à une seule convention concurrente. Plus encore, cette régression est hétérogène selon les secteurs ou les catégories sociales : entre 1984 et 1998, la norme fordiste est fortement contestée dans des secteurs comme l'industrie automobile (+ 22 % de salariés travaillant le samedi, - 24 % de salariés exerçant des horaires fixes, etc.) ou les services aux entreprises (+ 13 % de salariés travaillant un nombre de jours variables par semaine), mais elle semble plus stable dans la construction ou l'énergie (aucun comportement ne régressant de plus de 7 %). On retrouve des différences comparables entre catégories sociales (les horaires variables, par exemple, progressent de plus de deux points chez les cadres mais régressent de plus de quatre points chez les professions intermédiaires) ou entre catégories d'âge (les horaires identiques tous les jours régressent de 11 % pour les 20-24 ans et de 21 % pour les 50-54 ans).

Cependant, dans tous les cas, un ensemble d'évolutions, que nous appellerons « temps choisi », semble plus cohérent et dynamique que les autres.

L'émergence du régime du « temps choisi »

Après avoir exposé les contours de ce régime dynamique, nous examinerons son éventuelle légitimité.

Contours et manifestations du « temps choisi »

Un ensemble de pratiques cohérentes progresse plus rapidement que d'autres. La régression du comportement « fordiste » profite majoritairement à une autre pratique⁹, et cela au-delà de la diversification des organisations possibles du temps de travail. Par exemple, le type d'horaire « identique tous les jours » est moins fréquent, alors que tous les autres types progressent. Mais parmi ceux-ci, ce sont les « horaires à la carte » et plus encore les « horaires librement déterminés par le salarié » qui se développent le plus fortement. Le **tableau 2** présente à la fois, pour différentes dimensions, la réponse caractéristique du fordisme (colonne 1), sa régression en points de pour-

Tableau 2
Transformation de la disponibilité temporelle entre 1984 et 1998

Norme fordiste	Régression en points	Pratiques émergentes les plus marquantes	Progression en points
Ne travaille aucune nuit	2 →	Travail courant la nuit (50 à 200 nuits)	2
Ne travaille aucun dimanche	7 →	Travail occasionnel ou fréquent le dimanche	7
Ne travaille aucun samedi	4 →	Travail occasionnel ou fréquent le samedi	9
Début de journée " compacte " (entre 7 h 00 et 9 h 00)	7 →	Étalement des horaires de début de travail (périodes '10 h 00-14 h 00' et 'avant 7 h 00')	6
Fin de journée " compacte " (entre 17 h 00 et 19 h 30)	4 →	Étalement des horaires de fin de travail (périodes 'avant 14 h 00' et 'après 19 h 30')	5
Même horaire tous les jours	9 →	Horaires libres ou à la carte	8
Nombre de jours travaillés identiques chaque semaine	3 →	Nombre de jours variables	3
5 jours par semaine	6 →	4 jours ou moins	5
Amplitude de la journée entre 7 et 10 heures	8 →	Journées courtes (entre 4 heures et 7 heures)	3
		Journées longues (plus de 10 heures)	4
Durée hebdomadaire entre 39 et 44 heures*	13 →	Temps partiel (moins de 34 heures)	9
		Absence d'horaire habituel	3

Sources : enquête Conditions de Travail 1998, sauf * enquête Emploi 1997 (proportion de salariés ayant déclaré une durée hebdomadaire), DARES.

Exemple de lecture : les semaines de cinq jours ont régressé de 6 points dont 5 s'expliquent par le développement des semaines de quatre jours (le reste profitant aux semaines longues ou très courtes). <

centage, la réponse « post-fordiste » la plus dynamique et la progression de celle-ci.

La durée échappe cependant à ce nouveau schéma. En effet, les indicateurs de durée mettent en évidence une réponse fordiste très claire ; cependant, ils ne permettent pas d'isoler une alternative dominante en émergence. Au contraire, deux comportements symétriques se manifestent à part égale : les durées longues et les durées courtes.

En dépit de cette exception, l'ensemble des « réponses en progrès » semble bien correspondre à un régime temporel cohérent qui repose sur davantage de flexibilité (par exemple : nombre de jours variables, absence d'horaire habituel). Il accroît les périodes ouvrables, aussi bien sur la semaine que sur la journée (la courbe en cloche du graphique 2 s'aplatit), mais il offre en contrepartie une meilleure maîtrise (apparente ou réelle)¹⁰ des temps de travail. Cette maîtrise croissante est illustrée par la forte augmentation de la proportion de salariés qui déclarent déterminer librement leurs horaires (plus huit points), et par la plus grande maîtrise du moment des pauses : 57 % des salariés ne choisissaient pas le moment en 1984, contre 52 % en 1998. Une fois encore, le dynamisme de ce régime temporel particulier est très variable selon les catégories et secteurs étudiés. Les comportements qui s'en approchent le plus sont particulièrement fréquents dans les secteurs où la contestation du régime fordiste est récente et marquée durant les années 1984-1998, à l'image de l'industrie automobile où les horaires partiellement choisis passent de 9 % en 1984 à 21 % en 1998.

Un dernier trait caractérise enfin ce régime temporel : la confusion croissante entre certains temps et la difficulté à déterminer précisément les frontières du temps de travail. Selon Alain Supiot (1999, p. 123) certains « temps libres » sont désormais assimilés, juridiquement, à des temps professionnels, à l'image, parfois, des temps de formation (statut du stagiaire de la formation professionnelle) ; tandis que d'autres temps sont au contraire « sortis » du temps de travail proprement dit, notamment lors de la mise en place des 35 heures (pause, vestiaire, mais aussi pressions exercées pour suivre des formations hors temps de travail, etc.).

Légitimité du régime du « temps choisi »

Ce régime du « temps choisi » progresse effectivement (toutefois, il n'est pas unique, ni toujours réellement « choisi »). Il s'appuie sur des discours qui visent à le légitimer en alléguant la nécessaire flexibilité, ou les attraits qu'il peut présenter.

De nombreux propos vont dans ce sens : la tribune de Pascal Salin dans *le Monde* du 21 décembre 1995 sur la liberté du temps de travail en est un des meilleurs exemples : « *il se pourrait fort bien que, dans certains cas, il soit souhaité par les uns et par les autres de fixer le temps de travail dans une entreprise à 36 heures, dans une autre à 28 et peut-être 42 ou 45 dans une autre... pourquoi ne pas laisser cette liberté ?* » Cette logique de justification se retrouve parfois dans les discours du management, comme l'illustrent les travaux de Boltanski et Chiapello (1999).

La recherche d'un « *temps convenu* » (Thierry, Perrien, 1997) concilierait également nécessités organisationnelles et aspirations individuelles. Les temps professionnels et privés se mélangent. Les agents deviennent des « *consommateurs entrepreneurs* » (Rochefort, 1996, p. 247). Dans ces analyses, la formation est présentée comme un investissement individuel, puisqu'elle est reportée sur le temps extraprofessionnel. L'obtention rapide de diplômes en cours de vie active est ainsi favorisée par une conception plus marchande du travail et du temps (Berton, 1999). Même si elle n'est pas la seule à l'œuvre, cette logique se retrouve effectivement dans certains accords relatifs aux temps de travail. Jens Thømmes (2000) cite le cas de l'entreprise Sinus qui regroupe majoritairement des cadres. Cette entreprise veut permettre à chaque salarié de choisir sa durée de travail en facilitant le passage au temps partiel, notamment pour suivre des formations plus ou moins directement liées à l'emploi.

Visibilité du régime du « temps choisi »

Ce discours mobilisateur s'appuie sur certains artefacts comme les supports techniques de la « nouvelle économie », c'est-à-dire Internet et les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Plus généralement, nous retrouvons les trois systèmes techniques évoqués précédemment : ceux du

système alimentaire, du multimédia et de la mobilité. Des dispositifs juridiques comme le Compte Épargne Temps (CET) visent également à établir un « *temps à la carte* » (Thømmes, 2000, p. 69) tandis que la loi quinquennale de 1993, symbolique au sens où elle consacre la transaction « réduction contre annualisation », résume en partie ce régime temporel en émergence. Les 35 heures, dans leur version annualisée et flexible, en sont une autre illustration.

Ce régime temporel flexible repose également sur un groupe socioprofessionnel phare qui lui sert de modèle : les cadres (comme le fordisme avec les ouvriers de la grande industrie). Ce groupe a ainsi connu une croissance exceptionnelle entre 1962 et 1997, passant de 5 % à près de 13 % de la population active. Les cadres seraient les précurseurs de ce régime du « temps choisi » au travail qui allie des contraintes de flexibilité et de nouvelles marges de manœuvres dans le choix des horaires (Bouffartigue et Bocchino, 1998).

Ainsi, la transaction post-fordiste entre salariés et employeurs se trouve inversée par rapport à la convention fordiste. Auparavant, l'existence d'une disponibilité régulière et prévisible apparaissait comme la contrepartie d'une absence de maîtrise des horaires ; désormais, l'obtention d'une plus grande latitude de choix dans les temps de travail serait la contrepartie d'une disponibilité temporelle accrue (extension des temps « travaillables », variabilité plus forte des horaires).

■ Une norme duale encore instable

La prétention à la légitimité ne doit pas occulter les difficultés de stabilisation de ce régime temporel ni l'existence de pratiques très différenciées selon les catégories ou les secteurs étudiés. Tout d'abord, ce régime demeure encore très minoritaire. La norme qui prévaut est celle de la disponibilité temporelle fordiste. Ensuite, les contours exacts du nouveau régime demeurent flous sur une dimension essentielle : la durée. Sa plus grande variabilité et la prise en compte de périodes « travaillables » plus larges sont relativement acquises, mais la durée demeure un objet de marchandage (Barré, 1999, p. 10). Aucun compromis stable n'émerge. En outre, le développement du temps partiel ne peut cacher l'allongement de la journée de travail dans de nombreux cas. Entre

la semaine flexible de quatre jours et la disponibilité quasi permanente qui découle de l'ajout d'une durée très longue à une flexibilité forte, les évolutions restent indécises¹¹.

Ainsi, il y aurait potentiellement deux conventions différentes de « temps choisi annualisé » : un régime où la durée est longue et un régime où la durée est courte. Pour l'autre hypothèse, la durée ne serait plus une variable clé pour la nouvelle convention dominante. Cependant, au regard des évolutions internationales, il semble bien que ces deux directions constituent des régimes temporels à part entière, profondément différents. Les États-Unis d'un côté, et les Pays-Bas de l'autre, représenteraient deux visions d'un régime temporel du « temps choisi annualisé ». La France restant dans une position médiane, où les deux conventions cohabitent.

En effet, selon Dominique Méda et Juliet Schor (1997) la France serait, « *à la croisée des chemins* », « *à un carrefour historique* » (p. 8) : le travail à temps partiel se développe fortement ; parallèlement, les entreprises réclament l'accroissement des contingents d'heures supplémentaires. Cependant, les lois récentes sur les 35 heures donnent une indication forte sur un compromis social possible : la contrepartie à l'accroissement de la variabilité des temps et à l'extension des périodes travaillables serait une durée plus faible. Mais sans entrer dans un examen approfondi de cette loi, certaines interrogations subsistent : les salariés des entreprises de moins de vingt personnes ainsi que les cadres, sont réellement à la limite extrême de ce compromis (Bouffartigue, Bouteiller, 2000).

Ce traitement différencié selon les catégories, amène au constat d'une troisième relativisation de la norme « post-fordiste » de disponibilité temporelle. En effet, rien ne permet d'affirmer que ce régime temporel particulier passera du statut de « régime dynamique » à celui de disponibilité typique, comme cela a été le cas de la convention fordiste de disponibilité temporelle. La loi ne joue plus un rôle unificateur aussi puissant, et surtout les besoins de synchronisation sociale ont changé. Une part croissante de la consommation est composée de services où la relation de service justement est déterminante. Dans de tels cas, il est nécessaire que sur les deux individus en interaction, l'un travaille et l'autre consomme. En schématisant à l'extrême, la satisfaction d'un « individu

fordiste » dépendait de la simultanéité de ses loisirs et de ceux de son entourage ; celle d'un « individu post-fordiste » résulte en partie de la disponibilité de ses fournisseurs de loisirs durant ses périodes de non-travail (du Tertre, 1998).

La diversification des horaires semble donc une condition nécessaire au développement des débouchés d'une économie fondée (pour une part) sur de tels services, comme « *les politiques de hauts salaires fordien ont constitué les bases de la demande de biens durables ou semi-durables des ménages* » (du Tertre, 1998, p. 14). Cette diversification pourrait alors se concrétiser par une segmentation durable de la norme de disponibilité temporelle. Elle consacrerait ainsi une situation où aucune disponibilité typique ne domine réellement.

* *
*

Si l'effritement de la norme fordiste se confirmait (ce qui est incertain), deux scénarios sont envisageables : l'un repose sur une société du temps choisi ; l'autre sur une forme de « *domesticité* » (Gorz, 1997) ou de

« *corvéabilité* » (Appay, 1996) profondément inégalitaire. Mais dans les deux cas, la tendance est au raccourcissement de l'horizon temporel des salariés et à l'individualisation des horaires. Or, ces évolutions semblent avoir un impact direct sur les possibilités de synchronisation et de coordination des individus hors du travail (ce qui renvoie aux questions de compatibilités des temps sociaux), mais également dans le travail. Par exemple, l'absence d'horizon temporel clair rend encore plus aiguës les difficultés liées aux temps de formation. L'accroissement de la pression liée à des délais courts nuit à la qualité des formations en situation de travail ; pour être efficaces, ces formations contraignent les opérateurs à « *prendre du temps pour des actions non immédiatement productives* » (Olry, 1999, p. 5) ; tandis que le raccourcissement de l'horizon temporel est contraire à l'engagement de procédures de formation de longue durée. La gestion du long terme risque alors d'être davantage reportée sur l'employé ; il incombe à ce dernier de se former, hors de son temps professionnel, mais pendant un temps devenu éventuellement plus souple et plus choisi. La jurisprudence de la cour de justice des communautés européennes illustre et encadre cette tendance en reconnaissant aux personnes en formation le statut de travailleur, et les protections qui en découlent. ■

Bibliographie

Aglietta M. (1976), *Régulations et Crises du Capitalisme*, Calmann-Lévy, Paris.

Appay B. (1996), Flexibilité et précarisation : vers la corvéabilité ? pp. 119-136 in *Femmes et Partage du travail*, Hirata Hélène, Senotier Danièle Syros, coll. Alternatives sociologiques, Paris.

Ascher F. (1997), « Du vivre en juste-à-temps au chrono-urbanisme », *Annales de la Recherche Urbaine*, n° 77, décembre, pp. 113-123.

Barré Ph. (1999), « Production des normes de temps de travail et décentralisation organisée de la négociation collective en Europe », *VII^e Journée de Sociologie du Travail*, « Temps, statuts et conditions du travail », Bologna 17, 18, 19 juin.

Beck R. (1997) *L'Histoire du dimanche*, Édition de L'Atelier, Paris.

Berton F. (1999), « Activité professionnelle et diplôme en cours de vie active, l'exemple des diplômés du conservatoire des arts et métiers », *VII^e Journée de Sociologie du Travail*, « Temps, statuts et conditions du travail », Bologna 17, 18, 19 juin.

Bettio F. et al. (1998), *Modèles de temps de travail analysés dans une perspective de genre*, Rapport du groupe d'experts de la commission européenne sur « Genre et emploi ».

Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Gallimard, Paris, 843 p.

- Boltanski L., Thévenot L. (1991), *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 485 p.
- Bouffartigue P., Bocchino M. (1998), « Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 37-50.
- Bouffartigue P., Bouteiller J. (2000), « La difficile réduction du temps de travail des cadres », *Travail et Emploi*, n° 2, pp. 37-52.
- Boulin J.-Y., Cette G. (1998), *Les salariés de la chimie face à la réduction du temps de travail*, Sixième Journée du CLERSE « Les frontières du temps de travail », 5 juin, Lille.
- Bué J., Rougerie C. (1999a), « L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998 », *Premières Synthèses*, n° 99.07-30.1, DARES.
- Bué J., Rougerie C. (1999b), « L'organisation du travail : entre contrainte et initiative », *Premières Synthèses*, n° 99.08-32.1, DARES.
- CSERC (1998), *Durées du Travail et Emplois*, La Documentation française, Paris.
- Devetter F.-X. (2001), *L'économie de la disponibilité temporelle : la convention fordiste et ses remises en cause*. Thèse sous la direction de Jean Gadrey, université de Lille 1.
- Dressen M. (1996), *La Banque sans face à face ni Robot ou la brèche dans le décret de 1937*, Rapport auprès du ministère du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Conservatoire national des arts et métiers.
- Du Tertre Ch. (1998), *Émergence d'un régime d'accumulation immatérielle*, document de travail, 24 p. présenté en séminaire, IFRESI-Lille.
- Estrade M., Méda D., Orain R. (2001), « Les effets de la RTT et les modes de vie », *Problèmes économiques*, n° 2.721, juillet, pp. 20-24.
- Gadrey J., Jany-Catrice F., Ribault Th. (1999), *France, Japon États-Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*. PUF, Paris, 233 p.
- Gorz A. (1997), *Misères du présent, Richesse du possible*, Éditions Galilée, Coll. « Débats », septembre 1997, 229 p.
- Grossin W. (1969), *Le Travail et le Temps*, Anthropos, Paris, 245 p.
- Gwiazdzinski L., Aghina B. (2001) « Utopie pour une ville ouverte 24 heures sur 24 », pp. 43-46, *Territoires*, n° 420 septembre.
- Gwiazdzinski L., Pujol E., Klein O. (2001), « Diagnostic temporel, une fonction essentielle d'observation et de représentation », pp. 14-25, *Territoires*, n° 420, septembre.
- Hamermesh D. (1996), *Workdays, workdays and work schedules*, W.E. Upjohn Institute for Employment research, Kalamazoo, Michigan, 155 p.
- Hamermesh D. (1998), « When we work ? », *American Economic Review*, vol. 88, n° 2, pp. 321-325.
- Karpik L. (1998), « La Confiance : réalité ou illusion ? », *Revue Économique*, vol. 49, n° 4, pp. 1043-1056.
- Lallement M. (1990) *Des PME en Chambre, Travail et Travailleurs à Domicile d'Hier et d'Aujourd'hui*, Coll. « Logiques Sociales », L'Harmattan, Paris, 272 p.
- Lallement M. (1999), *Les gouvernances de l'emploi*, Desclée de Brouwer, Paris, 251 p.
- Liautard Y. (1960) « Étude sur certains aspects des conditions de travail des français, d'après l'enquête sur l'emploi de 1959 », *Études Statistiques*, supplément trimestriel du bulletin mensuel de statistiques, n° 3, juillet-septembre, pp. 195-210.
- Méda D. (2001), *Le Temps des Femmes*, Flammarion, Paris, 199 p.
- Méda D., Schor J. (1997), *Travail, une révolution à venir*, Mille et Une Nuit/Arte Éditions, 72 p.
- Meurs D., Charpentier P. (1987), « Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés », *Travail et Emploi*, n° 32, pp. 47-55.

Olry P. (1999), « Se former en situation de travail : des formes temporelles de la pratique », *VII^e Journée de Sociologie du Travail*, « Temps, statuts et conditions du travail » Bologna 17, 18, 19 juin.

Pernod-Lemattre M. (2000), *Aménagement réduction du temps de travail ou temps partiel : le cas de la grande distribution non alimentaire*, Conférence internationale Économie et Socio-Économie des services : perspectives internationales, Lille-Roubaix, juin 2000.

Ray J.-E. (2000), Du tout-État au tout contrat, *Droit Social*, n° 6 juin.

Rocheffort Robert (1996), *La société des consommateurs*, Odile Jacob, Paris

Salais R. (1989), « L'analyse économique des conventions de travail », *Revue Économique*, 40(2), mars, pp. 200-240.

Supiot A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris, 321 p.

Thierry D., Perrien Ch. (1997), *À la recherche du*

temps convenu : aménagement du temps de travail et performance socio-économique Paris, Éditions d'organisation, 190 p.

Thøemmes Jens (2000) *Vers la Fin du Temps de Travail ?*, PUF, coll. « Le Travail Humain », Paris, 225 p.

Thompson Edward (1979) « Temps, Travail et Capitalisme industriel », *Libre*, Payot, Paris 1979, pp. 3-60.

Tollet, J.-Y, Gaviani C. (1994), « La durée du travail : construction et déconstruction d'une norme », *Droit social*, n° 4, avril, pp. 365-370.

Tournier É. (1999), *Économie et société française depuis 1973*, Nathan, coll. « CIRCA », Paris, 239 p.

Wilson P. (1988), « Wage Variation Resulting from Staggered Work Hours », *Journal of Urban Economics*, n° 24, pp. 9-26.

Zarifian Ph. (1995), *Le Travail et l'évènement*, L'Harmattan, Paris.

Résumé

Vers une nouvelle norme des temps de travail ?

Temps subis ou temps choisis ?

Par François-Xavier Devetter

Les dimensions des temps de travail (durée, localisation, prévisibilité) font l'objet de « conventions » qui facilitent les transactions entre employeurs et salariés en distinguant les temps normaux des temps atypiques. Au cours des années 1930 à 1980 le régime temporel fordiste était majoritaire, légitime, visible, et a pu servir de référence aux acteurs. Les changements de l'environnement temporel et des mécanismes du dialogue social remettent en cause cette disponibilité temporelle typique. Contournée plus fréquemment, sa légitimité est contestée, notamment par un régime temporel fondé sur « le temps choisi ». Ce dernier peine cependant à déboucher sur un compromis stable.