

Durées courtes, journées longues

Amandine Barrois, Francois-Xavier Devetter

► **To cite this version:**

Amandine Barrois, Francois-Xavier Devetter. Durées courtes, journées longues. La nouvelle revue du travail, 2017, La nouvelle revue du travail, 10.4000/nrt.3272 . hal-03051993

HAL Id: hal-03051993

<https://hal.univ-lille.fr/hal-03051993>

Submitted on 10 Dec 2020

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

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





Durées courtes, journées longues

Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire

Short working weeks, long working days. Working time fragmentation and pressures on wages

Periodos cortos, jornadas largas. Fragmentación del tiempo de trabajo y presión sobre el salario

Amandine Barrois et François-Xavier Devetter



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3272>

DOI : 10.4000/nrt.3272

ISSN : 2263-8989

Éditeur

Nouvelle revue du travail

Ce document vous est offert par Université de Lille



Référence électronique

Amandine Barrois et François-Xavier Devetter, « Durées courtes, journées longues », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 11 | 2017, mis en ligne le 03 novembre 2017, consulté le 10 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3272> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.3272>

Ce document a été généré automatiquement le 10 décembre 2020.



La Nouvelle Revue du Travail est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Durées courtes, journées longues

Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire

Short working weeks, long working days. Working time fragmentation and pressures on wages

Periodos cortos, jornadas largas. Fragmentación del tiempo de trabajo y presión sobre el salario

Amandine Barrois et François-Xavier Devetter

Introduction

- 1 De nombreux travaux en économie et sociologie ont souligné les transformations des temps de travail qu'ont connu les salariés depuis les années 1970 (Bouffartigue, 2012 ; Thoemmes, 2000 ; 2012). La « norme fordiste » s'est ainsi sensiblement affaiblie sans pour autant déboucher sur un nouveau régime réellement dominant de régulation des temps de travail. La diversification des durées et des rythmes tant quotidiens qu'hebdomadaires ou annuels est ainsi croissante (Devetter, 2002 ; Lesnard, 2009 ; Bue & Coutrot, 2009). Alors que certains salariés ont vu leur temps de travail se réduire, d'autres au contraire ont connu des hausses non négligeables de l'emprise du travail sur leur emploi du temps. Les longues durées sont ainsi loin d'avoir disparu (Devetter, 2008). Les modifications observables vont cependant bien au-delà des évolutions en termes de durée. Elles concernent également les modes de détermination des horaires ou encore la localisation des périodes travaillées. Ainsi le travail du dimanche ou du soir par exemple a pu se développer et les horaires atypiques ou imprévisibles croître sensiblement en France comme dans de nombreux pays de l'OCDE (McCrate, 2012 ; Presser 2003).
- 2 Plus encore une forme de « fragmentation » du temps de travail (Quéinnec *et al.*, 2000) semble toucher de manière particulièrement forte certaines professions (dont les effectifs sont par ailleurs nettement croissants). C'est notamment le cas des emplois du nettoyage, de l'hôtellerie-restauration ou des services à la personne. Parmi les transformations majeures, nous souhaitons, dans cet article, nous focaliser sur la « fragmentation » des temps de travail qui caractérise ces professions et qui conduit notamment à faire

cohabiter des durées moyennes hebdomadaires faibles, voire très faibles, et des journées de travail sensiblement plus longues (Sautory & Zilloniz, 2015).

- 3 En effet, la mesure traditionnelle du temps de travail consiste à comptabiliser les temps effectivement travaillés, ces derniers étant définis comme correspondant aux périodes où le salarié est « à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations » (article L3121-1 du Code du travail). Cette définition laisse des zones de flou comme le rappellent de nombreux conflits sociaux ainsi qu'une jurisprudence assez importante en matière de délimitation des temps de travail. Savoir ce qui est travail et ce qui ne l'est pas peut facilement devenir problématique lorsque le lieu de travail n'est pas unique ou mal défini (à l'image, pour ne citer que quelques exemples, des conducteurs, des nettoyeurs, des employés à domicile, des VRP, ou encore des visiteurs médicaux. Greffion, 2016) ou que les horaires sont fragmentés et entrecoupés d'interruptions plus ou moins longues... Pour autant, au-delà de l'existence d'une frontière étanche entre travail et hors travail, la question posée est également celle de l'articulation entre les périodes de travail et de non-travail (Michon, 2005 ; Lesnard, 2009). Si le régime fordiste de disponibilité temporelle reposait entre autres sur des journées relativement courtes mais compactes et seulement coupées par une pause méridienne clairement délimitée, les nouvelles formes de conventions temporelles impliquent une diversification des situations (Barrois, 2016), notamment à la suite de la mise en œuvre des 35 heures (Bloch-London, 2000). On assiste ainsi à la croissance des emplois marqués par plusieurs périodes de travail tout comme au développement des situations de multiactivité qui débouchent sur des journées de travail « en plusieurs morceaux ». Cette question va ainsi bien au-delà de la définition des seules « pauses » organisées dans la journée de travail. Elle renvoie plus largement à l'ensemble des interruptions qui peuvent étendre le temps pendant lequel le salarié est « subordonné à l'emploi ». L'emprise globale du travail sur la journée peut ainsi croître alors même que le temps travaillé a pu se réduire (Pélisse, 2002).
- 4 Nous cherchons dans un premier temps à construire une mesure de ce phénomène afin, dans un second temps, de mieux identifier les professions ou les groupes qui y sont le plus exposés¹. Il s'agira enfin d'essayer de comprendre comment cette fragmentation du temps de travail produit des effets comparables à un mécanisme de réduction du coût du travail pour les employeurs ou les clients.

La « densité » de la journée de travail : mesure et hétérogénéité des situations

- 5 La première méthode envisageable pour mesurer une éventuelle fragmentation du temps de travail consiste à exploiter les enquêtes « Emploi du temps » qui permettent de repérer, par tranche de 10 min, l'ensemble des moments travaillés (Sautory & Zilloniz, 2015). Malheureusement la taille des effectifs dans ces enquêtes est trop restreinte pour pouvoir descendre finement au niveau des différentes professions. Plus encore, elles ne permettent pas de rapprocher cette question des autres dimensions liées aux conditions de travail. C'est pourquoi nous avons privilégié une autre source : l'enquête Conditions de travail, réalisée par la DARES (voir encadré).

Sources et champ d'analyse

L'enquête Conditions de travail, fournit des éléments très fins sur l'ensemble des conditions de travail de plus de 33 000 actifs occupés et 28 000 salariés. Cette enquête réalisée tous les sept ans par la DARES et l'INSEE s'appuie sur un questionnaire rempli en face à face (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/article/conditions-de-travail-edition-2013>). Elle permet d'interroger de nombreuses dimensions de l'organisation du temps de travail (durée, calendrier, horaires, etc.), les contraintes physiques (nuisance, risque), la prévention et les accidents, l'organisation des tâches (rythme, autonomie, ambiance, environnement informatique, évolution, changements), la santé, etc. L'édition 2013 n'est plus adossée à l'enquête Emploi, mais a été effectuée auprès d'un échantillon représentatif de la population en emploi, sur la base du recensement de 27 000 personnes en emploi auxquelles ont été ajoutés plus de 6 000 salariés des fonctions publiques. Une variable de pondération a été utilisée dans les résultats des statistiques descriptives présentées ici.

L'analyse a porté exclusivement sur les salariés et s'attache plus spécifiquement, à travers les régressions logistiques, à la situation des travailleurs d'exécution, c'est-à-dire relevant des catégories sociales « employé » et « ouvrier ». Ce choix s'explique principalement par l'objectif central de cet article qui vise à lier le décompte des temps de travail et l'existence de faibles ou très faibles rémunérations mensuelles. Si l'existence de journées de travail fragmentées touche également des professions intermédiaires et des cadres (notamment dans l'enseignement), les enjeux qui en découlent semblent, en effet, sensiblement différents. Enfin, les salariés en horaires alternants (soit 6 % des effectifs de l'enquête) sont écartés car les questions sur les horaires habituels ne leur sont pas posées.

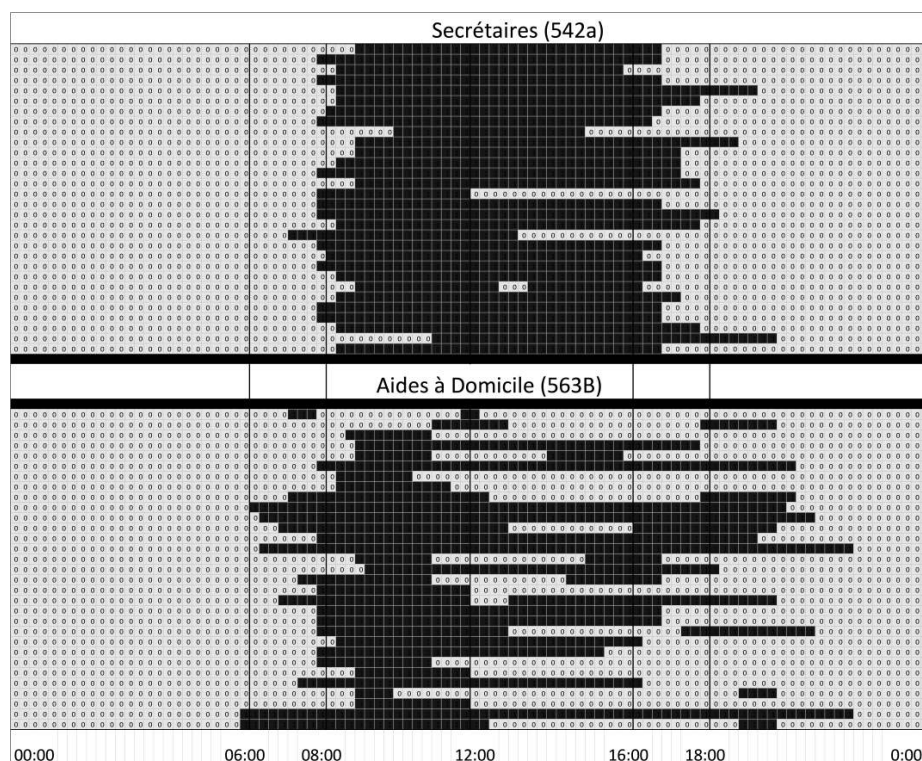
Si cette enquête permet des analyses très riches de la diversité des conditions de travail, le détail des horaires est cependant moins précis que ce que permet l'enquête Emploi du temps. La description de la multiplicité des périodes travaillées demeure fruste et ne permet pas, par exemple, de mesurer des coupures courtes et nombreuses. De même, le risque de sous-déclaration de la pause méridienne est envisageable et explique probablement en partie que celle-ci n'apparaisse que très peu dans la figure 1. Les ambiguïtés liées au repas expliquent également qu'aucune profession, en dehors des cadres, ne s'approche d'une densité de 100 %. En dépit de ces limites, les possibilités offertes par l'enquête de comparer les professions à un niveau très détaillé nous semblent confirmer l'intérêt de la démarche, notamment parce que l'essentiel de notre approche repose sur une comparaison entre professions et que les biais repérés n'ont aucune raison de se concentrer sur certaines d'entre elles.

- 6 L'enquête Conditions de travail permet notamment de construire une variable « amplitude de la journée de travail » à partir des questions sur les horaires de début et fin de journée². Elle correspond à la durée comprise entre le début et la fin de la journée, pauses et interruptions incluses. De même, l'enquête fournit une mesure de la durée hebdomadaire habituelle de travail (ainsi que le nombre de jours habituellement travaillés par semaine). On construit alors la variable « durée quotidienne moyenne de travail », en divisant le nombre d'heures hebdomadaires par le nombre de jours travaillés par semaine³. Le choix d'une durée quotidienne moyenne calculée à partir de la durée

hebdomadaire habituelle et non sur la base de l'addition des périodes travaillées s'explique par la volonté de faire apparaître les écarts éventuels entre des durées encore largement calculées en référence à la semaine et l'emprise du travail sur les journées des travailleurs. À nouveau, cette méthode comporte des limites, mais également le grand avantage de pouvoir comparer aisément les différentes professions. À partir de ces deux nouvelles variables, nous calculons enfin un « ratio durée quotidienne moyenne/ amplitude de la journée » nous permettant d'évaluer la fragmentation du temps de travail, c'est-à-dire le rapport entre le temps effectivement décompté et l'amplitude globale de la journée de travail.

- 7 Ainsi, un salarié commençant à 8 h 30 et terminant à 17 h (soit une amplitude quotidienne de 8 h 30) cinq jours par semaine pour une durée hebdomadaire de 35 h obtiendra un taux de densité de $7/8,5$ soit 82 %. À l'inverse, un salarié travaillant sur deux périodes dans la journée : le matin de 6 h à 9 h 30 puis le soir de 16 h à 19 h 30, obtiendra un taux de densité de $7/13,5$ soit 46 %.
- 8 Les figures ci-dessous reprennent la même démarche dans le cas d'individus réels interrogés dans l'enquête. La première correspond aux secrétaires et la seconde aux aides à domicile. Dans les deux cas, elles ont été construites en sélectionnant 30 salariés de manière aléatoire au sein de ces deux professions particulièrement illustratives des journées « compactes » d'une part et des journées fragmentées de l'autre.

Figure 1 – Représentation de la journée de travail des secrétaires et des aides à domicile



Lecture : en noir figurent les périodes travaillées, en gris les périodes non travaillées.

Source : Enquête Conditions de travail, DARES, 2013.

- 9 La densité mesurée est donc – théoriquement – indépendante tant de la localisation des horaires (un poste de nuit est certes décalé par rapport aux horaires socialement normaux mais peut être très « dense ») que de la durée (un poste à temps partiel

13 h-18 h peut afficher une densité de 100 %). Dans la pratique, l'usage des contrats à temps partiel favorise nettement une fragmentation du temps de travail (Angeloff, 2000) et la densité est ainsi corrélée à la durée hebdomadaire : 67 % en moyenne pour les durées hebdomadaires inférieures à 15 h, 73 % pour les durées comprises entre 15 et 25 heures, 79 % entre 25 et 35 heures et supérieures à 83 % pour les durées plus longues.

- 10 Alors que les durées hebdomadaires sont réparties de manière concentrée autour de quelques valeurs spécifiques, la densité a une distribution plus continue. En effet, si la moyenne atteint 85 % pour l'ensemble des salariés (le fait d'être assez éloigné de 100 % s'explique d'abord par l'existence de la pause méridienne), 25 % d'entre eux affichent un taux inférieur à 77 % et 10 % inférieur à 65 %. Les tableaux 1 et 2 présentent les résultats par sexe et catégorie sociale.
- 11 Afin de repérer les situations correspondant aux journées les plus fragmentées, nous isolons ensuite les individus connaissant une faible densité de la journée de travail. Nous définissons ces derniers comme ceux dont la densité appartient au quartile inférieur de la distribution de cette variable (*i.e.* les 25 % de salariés ayant la densité de la journée de travail la plus faible), soit les salariés affichant un taux inférieur à 77 %.

Tableau 1 – Temps de travail hebdomadaire et quotidien chez les hommes en 2013, selon la PCS

Hommes	Cadres (uniquement salariés)	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Temps complet	96,6 %	94,7 %	87,6 %	93,8 %
Durée hebdomadaire moyenne	43 h 55	38 h 51	36 h 17	37 h 34
Durée quotidienne moyenne	8 h 37	7 h 53	7 h 27	7 h 25
Étendue moyenne de la journée	10 h 02	9 h 28	9 h 10	9 h 02
Rapport durée/étendue	86 %	83,7 %	82,6 %	82,9 %
Pourcentage de salariés connaissant des horaires fragmentés (densité < 77 %)	14 %	20 %	26 %	21 %

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 96,6 % des hommes cadres travaillent à temps complet.

Tableau 2 – Temps de travail hebdomadaire et quotidien chez les femmes en 2013, selon la PCS

Femmes	Cadres (uniquement salariées)	Professions intermédiaires	Employées	Ouvrières
Temps complet	79,7 %	72,5 %	60,1 %	64,5 %

Durée hebdomadaire moyenne	39 h 34	35 h 00	31 h 42	31 h 42
Durée quotidienne moyenne	8 h 13	7 h 32	6 h 53	6 h 38
Étendue moyenne de la journée	9 h 37	9 h 06	8 h 49	8 h 14
Rapport durée/étendue	84,8 %	83,6 %	80 %	83,6 %
Pourcentage de salariés connaissant des horaires fragmentés (densité < 77 %)	19 %	20 %	31 %	21 %

Champs : Ensemble des salariés, Enquête CDT 2013

Lecture : En 2013, 79,7 % des femmes cadres travaillent à temps complet.

- 12 Ces premiers éléments soulignent la forte densité des journées de travail des cadres. Ils sont soumis à des journées plus longues (environ une demi-heure en moyenne de plus que les autres catégories sociales), mais cette emprise du travail quotidien est davantage répercutée sur le décompte de leur temps de travail hebdomadaire (les repas peuvent, par exemple, être pris plus librement, voire intégrés au temps travaillé). Ainsi la densité moyenne de leur journée de travail dépasse 85 %.
- 13 Ce taux est légèrement plus faible pour les professions intermédiaires (taux de 83 %), mais ce sont les employées (80 %) qui affichent les niveaux de densité de leur journée les plus faibles. Lorsque l'on se concentre sur le taux de salariés connaissant des horaires très fragmentés, les écarts sont plus visibles : la proportion va du simple au double entre les hommes cadres, peu touchés (14 %), et les femmes employées, dont un tiers environ sont concernées. Autrement dit, alors que les femmes employées travaillent 1 h 20 de moins en moyenne par jour – soit 19 % de moins – que les femmes cadres, leurs journées ne sont en moyenne plus courtes que de 48 min (soit 9 %). Cet écart de 32 min par jour est conséquent au regard du temps « utile » d'une journée et cela d'autant plus qu'il correspond souvent à des périodes déterminantes en matière de qualité des temps quotidiens et d'équilibre de vie personnelle et professionnelle (Barrois, 2016).
- 14 Ainsi une faible densité des journées de travail ne se traduit pas automatiquement par une faible emprise du travail sur la journée des salariés. Bien au contraire, les journées peuvent à la fois être longues et « fragmentées ». L'alternance de périodes de travail et de non-travail favorise l'existence de périodes de travail décalées par rapport aux rythmes sociaux dominants. Ainsi l'amplitude moyenne de la journée de travail des salariés connaissant une faible densité du temps de travail dépasse sensiblement celle des autres salariés (employés ou ouvriers) : 10 h 25 contre 8 h 36 alors même que leur durée hebdomadaire habituelle est bien plus faible (28 h 55 contre 35 h 25) et le nombre de jours travaillés identique.
- 15 La présence de très faibles densités de la journée de travail va souvent de pair avec des horaires atypiques ou pénibles. C'est notamment le cas des périodes « tôt le matin » ou du soir. Ainsi 32 % des salariés en horaires fragmentés travaillent après 20 h contre 21 % des autres salariés (employés ou ouvriers). La fragmentation de la journée de travail semble

donc associée à la mise au travail des salariés durant les marges de la journée de travail « normale » (8 h-17 h).

Quels sont les déterminants d'une faible densité de la journée de travail ?

- 16 Dans le champ des ouvriers et employés⁴, pour lesquels la fragmentation ne semble pas compensée par une rémunération plus élevée, on peut faire apparaître plusieurs variables socioéconomiques auxquelles la faible densité est corrélée. Trois ensembles de caractéristiques sont isolés :
- des variables décrivant les caractéristiques sociodémographiques des individus : âge, sexe, origine nationale, région d'habitation, diplôme ;
 - des variables caractérisant l'employeur : taille de l'établissement, statut public ou privé ;
 - et enfin des variables relatives à la situation professionnelle (ancienneté, syndiqué, fonction principale occupée, etc.).
- 17 Ces variables sont ensuite intégrées dans une régression logistique dichotomique pour en mesurer les effets « toutes choses égales par ailleurs ». La variable expliquée correspond au fait d'appartenir au quartile des salariés les plus touchés par la fragmentation de leur journée de travail. Un premier modèle regroupe l'ensemble des variables en dehors de la fonction principale, celle-ci est ensuite intégrée dans le second modèle.

Tableau 3 – Facteurs associés à des horaires fortement fragmentés

	Pourcentage	Modèle 1	Seuil de significativité	Modèle 2	Seuil de significativité
Constante	25,5 %	- 1,6328	***	- 1,7293	***
Sexe					
Homme	22 %	Ref.	***	Ref.	***
Femme	30 %	0,4332		0,2352	
Âge					
De 15 à 30 ans	28 %	0,2028	***	0,1982	***
De 30 à 40 ans	24 %	Ref.		Ref.	
De 40 à 50 ans	25 %	0,1629	***	0,1492	***
50 ans et plus	28 %	0,2122	***	0,2029	***
Nationalité					
Française	25,5 %	- 0,0907		- 0,0835	
Étrangère	27 %	Ref.	*	Ref.	*

Travaille en île-de-France					
Oui	17,5 %	- 0,4687		- 0,5017	
Non	27 %	Ref.	***	Ref.	***
Diplôme					
Inférieur au bac	27 %	0,2341		0,1624	***
Bac	25 %	Ref.	***	Ref.	
Supérieur au Bac	22 %	0,0422		0,0499	
Ancienneté					
Quartile 1 (moins de 27 mois)	29 %	0,0948		0,0924	
Quartile 2 (entre 27 et 86 mois)	29 %	Ref.		Ref.	
Quartile 3 (entre 86 et 192 mois)	26 %	- 0,0753		- 0,0489	
Quartile 4 (plus de 192 mois)	23 %	- 0,2443	***	- 0,1820	***
Taille de l'établissement					
Moins de 20 salariés	30 %	0,4509	***	0,5183	***
De 20 à 50 salariés	22,5 %	0,2779	***	0,3261	***
De 50 à 500 salariés	21 %	0,0702		0,1040	
Plus de 500 salariés	15 %	Ref.		Ref.	
Adhérent ou sympathisant à un syndicat					
Oui	20 %	- 0,0889		- 0,0902	
Non	26,5 %	Ref.		Ref.	
Employeur					
Public	20 %	- 0,1539	***	- 0,2166	***
Particulier	40 %	0,3745	***	0,1316	

Privé	26 %	Ref.		Ref.	
Fonction principale occupée					
Nettoyage, gardiennage	37 %			0,6298	***
Commerce, vente	36 %			0,6122	***
Soin, éducation	38 %			0,6558	***
Autres fonctions	20 %			Ref.	

Lecture : un coefficient positif signifie que la variable est associée à une plus grande probabilité, toutes choses égales par ailleurs, d'occuper un emploi en horaires fragmentés.

Source : Enquête Condition de travail, Dares, 2013. Champ : employés et ouvriers.

- 18 Les analyses statistiques et économétriques apportent cinq résultats intéressants sur les caractéristiques des salariés. Il semble tout d'abord que l'âge ne joue pas de rôle univoque (la moyenne d'âge des travailleurs en horaires fortement fragmentés est identique à celles des autres salariés : 41 ans) : les tranches d'âge les plus basses et les plus hautes sont associées à une forte fragmentation plus fréquente. Le sexe a au contraire une influence notable ; les femmes étant nettement plus exposées que les hommes. De même, la nationalité a également un impact (bien que faiblement significatif) : les étrangers sont effectivement légèrement plus concernés que les salariés français. Le diplôme est relativement protecteur, notamment lorsque la fonction est neutralisée. Les salariés les moins qualifiés sont ainsi sensiblement plus exposés. Enfin, la situation de la région Parisienne se distingue significativement de la province : les horaires fortement fragmentés y sont moins fréquents. Le rôle des temps de transports rendant encore plus complexe le découpage de la journée en plusieurs périodes est ici probablement déterminant.
- 19 Les variables associées à l'employeur semblent plus déterminantes encore. La taille de l'établissement comme le statut de l'employeur jouent ainsi un rôle majeur : plus l'établissement est petit, plus le pourcentage de salariés en horaires fortement fragmentés est élevé tandis que le statut public apparaît significativement protecteur.
- 20 Au total, le principal élément qui ressort de cette analyse est que les caractéristiques associées à une plus grande fragilité sur le marché du travail favorisent une faible densité de la journée de travail. Les statistiques descriptives confirment que les salariés concernés relèvent de groupes plus féminisés, moins syndiqués, peu diplômés, travaillant pour des particuliers ou des petites entreprises, etc. Certaines catégories comme les mères de famille monoparentale sont même particulièrement exposées (35,5 % d'entre elles étant en horaires fortement fragmentés). Ces salariés bénéficient ainsi de rémunérations horaires et mensuelles sensiblement plus faibles (tableau 4 et *infra*).

Tableau 4 – Revenus et temps de travail

	Revenu salarial net mensuel	Durée hebdomadaire	Salaire horaire	Revenu du ménage	Revenu par unité de consommation ⁵
Densité faible	1 180 €	31 h 10	8,75 €	2 665 €	1 471 €
Densité moyenne à forte	1 443 €	35 h 20	12,26 €	2 857 €	1 570 €

Source : Enquête Condition de travail, Dares, 2013. Champs : employés et ouvriers.

- 21 Mais les écarts les plus importants semblent plus liés à la nature de l'activité et à la façon dont elle est régulée : le rôle de la fonction principale occupée est déterminant tout comme le type d'employeur. Les salariés en horaires fragmentés sont nettement surreprésentés au sein de trois fonctions principales : le nettoyage-gardiennage (un tiers de salariés concernés), les fonctions de soin et d'éducation et enfin la fonction commerciale. De même, par rapport aux employeurs privés, les salariés du secteur public sont sensiblement moins exposés, contrairement aux salariés du particulier employeur. Ce sont donc les professions qui fondent les écarts les plus manifestes. En effet, lorsque l'on descend au niveau le plus fin des professions, la concentration des salariés les plus soumis à des journées fragmentées apparaît nettement : ainsi dix PCS « employés ou ouvriers » affichent le plus faible taux moyen de « densité » parmi les PCS ayant un effectif supérieur à 50 individus dans l'enquête (tableau 5).

Tableau 5 – Les dix professions affichant la plus faible densité de la journée de travail

PCS	Taux de densité de la journée de travail	Taux d'heures fortement fragmentés au sein de la PCS	Représentation de la PCS au sein des horaires fragmentés (%)	Temps de travail hebdomadaire moyen	Salaire mensuel moyen
563B – Aides à domicile	65 %	65,5	11,5	25 h 10	912 €
641B – Chauffeurs routiers	69 %	51	1,5	34 h 25	1 642 €
563C – Employés de maison	70 %	52,5	3,5	18 h 43	740 €
561D – Aides de cuisine	71 %	51	2	29 h 41	827 €

564A – Concierges et gardiens d'immeuble	72 %	63	1,5	40 h 24	1 227 €
691E – Ouvriers agricoles	75 %	51	1,5	36 h 42	1 111 €
561A – Serveurs	76 %	43,5	3	28 h 46	866 €
552A – Caissiers	76 %	48,5	2,5	30 h 03	1 009 €
684A – Nettoyeurs	79 %	37	4	25h36	916 €
525A – Agents de service des écoles primaires	80 %	38,5	2	29h20	980 €

Lecture : la densité de la journée de travail atteint en moyenne 57 % pour les employés de maison ; 52,5 % d'entre eux connaissent des journées fortement fragmentées et ils correspondent à 3,5 % de l'ensemble des employés et ouvriers connaissant ce type de journées.

Source : Enquête Conditions de travail, DARES, 2013.

- 22 On peut regrouper les professions les plus concernées en quatre grands types d'activités : le nettoyage, la restauration, le commerce de détail et le transport. Cela semble en première analyse rattacher ce type d'organisation du temps de travail à la « nature » de l'activité qui la rendrait « nécessaire ». Cette approche oublie cependant que la façon dont le travail est mesuré et organisé relève de « conventions » (au sens de l'école des conventions, voir par exemple Eymard-Duverney, 2009) construites au cours de l'histoire des professions, à l'image de la définition du temps de travail effectif permettant de « faire l'accord sur ce qui est et n'est pas englobé dans la durée légale du travail » (Boisard, 2006). Le fait qu'une heure puisse « valoir » plus de 60 minutes (mais aussi parfois moins) s'observe ainsi de manière très explicite pour de nombreux métiers : du calcul du temps de travail en « heures équivalent TD » pour les enseignants du supérieur à la définition d'un salaire horaire minimal égal à un tiers du SMIC pour les assistants maternels en passant par la mesure du temps de travail des visiteurs médicaux ou des personnels navigants du transport ferroviaire ou aérien, les exemples sont multiples. Ainsi les professions marquées par une densité du travail décompté très faible sont celles où les salariés ne sont pas parvenus à faire reconnaître un mécanisme de prise en compte, dans leur temps de travail, des temps de « non-travail effectif » qui ne peuvent pourtant être affectés qu'au travail⁶. Exclusivement considérées comme non qualifiées, ces professions ont pour point commun d'apparaître faiblement « pénibles » au regard des indicateurs de pénibilités physiques du travail (Devetter *et al.* 2016), ce qui pourrait expliquer pourquoi ces salariés peinent alors à obtenir de meilleures rémunérations (Fernandez & Nordman, 2009).

- 23 Le fait qu'une majorité de ces métiers concernent au moins partiellement des activités de nettoyage (agents de services, employés de maison, aides à domicile, nettoyeurs, concierges, aides de cuisine, serveurs) n'est également pas anodin : c'est la « valeur sociale » même de ces activités qui semblent ici faire défaut (Lepetitcorps, 2016 ; Reyssat, 2016).

La gestion du temps de travail comme mécanisme de réduction du coût du travail

- 24 Cet indicateur rend plus visible la situation particulièrement dégradée des professions concernées. Le constat d'une densité faible de la journée de travail met tout d'abord en évidence une répartition très inégale des horaires atypiques. En effet, certaines professions parmi les plus touchées sont également celles qui sont mobilisées lorsque les autres salariés ne sont pas sur leur lieu de travail à l'image des nettoyeurs ou des aides à domicile. Ces journées fragmentées impliquent ainsi une pénibilité plus forte du temps de travail qui se traduit par des difficultés d'articuler temps personnels et professionnels de manière bien plus fréquente : si 40 % des employés et ouvriers déclarent qu'en général, leurs horaires de travail s'accordent très bien avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail, ce n'est le cas que de 32 % des salariés connaissant des journées fragmentées. Cet impact des journées fragmentées sur la conciliation des temps se retrouve de manière significative « toutes choses égales par ailleurs » (analyse économétrique non reproduite ici) même en intégrant les autres dimensions du temps de travail comme le fait d'avoir des horaires décalés.
- 25 Au-delà de la pénibilité, la faible densité des journées peut renvoyer à une forme spécifique et fréquente de réduction du coût du travail (Benjamin, 2015 ; Hatton, 2017), voire de contournement du salaire minimum. En effet, l'existence de coupures au cours de la journée provient souvent de la volonté de faire correspondre « travail effectif » et « travail décompté et rémunéré » sur la base d'une définition très restrictive du travail effectif. Les temps d'attentes, de trajets, de récupération ou d'inactivité forcée sont alors considérés comme en dehors du temps de travail et « rendus » au salarié. Le nombre d'heures de travail effectivement payées se réduit parfois drastiquement et débouche sur des durées courtes associées à des salaires bas. Le taux de densité des salariés à bas salaire (inférieur à 1 000 € mensuel) est ainsi particulièrement faible (76 %) et plus de 38 % des salariés à bas salaire sont concernés par des journées fortement fragmentées.
- 26 Le SMIC horaire constitue un plancher en matière de valorisation du travail effectué, mais l'existence de marges de manœuvre pour décompter les heures de travail permet de « contourner » en partie ce mécanisme protecteur. La question des « heures d'équivalence » s'est ainsi longtemps posée (et se pose encore dans la pratique) dans l'hôtellerie-restauration comme dans les services à la personne. Le recours à des dispositifs techniques comme la télégestion (contrôle de la présence par téléphone) ou la mise en place de chronotachygraphe dans les transports routiers illustrent la volonté de décompter précisément ce qui est travail et d'écarter ce qui ne l'est pas. Cette séparation est cependant loin d'être purement objective : une part des temps liés au travail peut faire l'objet de conventions très différentes selon les catégories de salariés. Dans certains cas, la convention avantage le salarié, par exemple en considérant qu'une heure d'activité « vaut » plusieurs heures de travail soit parce qu'elle implique une période de

récupération (*e.g.* pilotes) soit parce qu'elle nécessite un temps de préparation (*e.g.* enseignement). À l'inverse, la convention peut impliquer une « dévalorisation » de l'heure travaillée comme dans le cas explicite des assistantes maternelles où le salaire minimal horaire payé par un ménage pour un enfant gardé est d'un tiers du SMIC.

- 27 L'indicateur de densité de la journée de travail met en évidence des situations plus implicites où cette dévalorisation est à l'œuvre. Pour les professions peu qualifiées dont la rémunération horaire moyenne est proche du SMIC, on a là un mécanisme pour réduire le coût du travail : le non-paiement de certains temps liés au travail mais non directement inclus dans le travail considéré comme productif. Les professions concernées par un très faible taux de densité de la journée de travail cumulent le plus souvent ce mécanisme à celui des allègements généraux de cotisations patronales, qui est l'autre levier de réduction du coût du travail pour les salariés dits « non qualifiés ». L'hôtellerie-restauration, les services opérationnels (dont le nettoyage constitue une part importante), les services à la personne et la grande distribution sont ainsi les quatre secteurs d'activité affichant un taux d'exonérations apparent (rapport entre le montant des exonérations et le total de la masse salariale) s'approchant ou dépassant 10 % (Bunel, Edmond, L'Horty, 2012). Parallèlement, ces professions associent faible rémunération mensuelle et faible densité de la journée de travail moyenne. La totalité des professions « peu payées » connaît ainsi des journées de travail très fragmentées alors même que l'emprise du travail sur la journée des travailleurs concernés demeure non négligeable.
- 28 La faible densité de la journée de travail peut cependant passer par des mécanismes assez variés de gestion des ressources humaines. Dans certains cas, c'est l'employeur, à travers une définition stricte des temps travaillés (en ne faisant intervenir le salarié que sur les périodes de pleine activité) ou par une comptabilisation restrictive de ces temps, qui concourt directement à fragmenter la journée de travail en construisant des plannings qui limitent les plages de travail aux périodes d'interactions directes avec les clients ou les usagers par exemple. Mais dans d'autres cas, cette gestion « au plus court » des temps comptabilisés peut être renvoyée au travailleur lui-même via l'articulation d'une pluralité de contrats de travail auprès d'employeurs différents. La position des salariés du particulier ou encore celle de nombreux salariés du nettoyage relève de cette situation. La fragmentation ne provient pas alors directement des décisions de l'employeur, mais plutôt des pratiques caractérisant la profession dans son ensemble : les employeurs proposant des contrats de travail sur des durées très courtes proches d'une logique de contrat commercial (la situation pouvant alors aller jusqu'à supprimer le lien salarial et recourir à de l'emploi indépendant notamment par l'intermédiaire de plateformes numériques). La fragmentation de la journée de travail découle alors du morcellement de l'emploi lui-même en une pluralité de contrats de travail auprès de divers employeurs.
- 29 À l'inverse, la seule profession affichant une densité du travail faible mais des niveaux de rémunérations plus conséquentes est celle de chauffeurs routiers (641B) qui compensent la faible densité des journées par une durée hebdomadaire très importante (plus de 45 heures en moyenne) auprès d'un seul employeur.
- 30 Le tableau 5 permet de saisir la hiérarchie des rémunérations en fonction de la densité du travail. À nouveau, les cas des services à la personne (Employés de maison [563C] et Aides à domicile [563B]) et du nettoyage (684A) apparaissent emblématiques. Dans les deux cas, les rémunérations horaires sont très proches du SMIC et le seul moyen de baisser encore le coût de production est de réduire le nombre d'heures payées en limitant celles-ci aux seules périodes les plus directement productives. Les conséquences en matière de

pénibilité du travail sont importantes et le « choix » du temps partiel apparaît alors comme la seule solution pour les salariés : un « temps plein » (au sens d'une rémunération correspondant à 35 heures) impliquant une durée mobilisée par le travail à la fois trop longue et trop intense. Dans le cas des aides à domicile, les données détaillées de l'enquête Intervenants à domicile réalisée par la DREES en 2008 ont permis de mesurer ce phénomène de manière précise : 26 heures d'intervention « correspondent » à un temps plein en termes de nombre d'heures mobilisées et la pénibilité du travail atteint à ce stade un niveau très élevé (AUTEUR).

- 31 Or, la faible densité du travail va de pair avec son imprévisibilité : seules les heures directement productives sont considérées comme devant être payées. Une faible densité de la journée de travail est ainsi largement associée à une plus grande variabilité des horaires et à une moindre maîtrise de ceux-ci de la part des salariés : les salariés connaissant une journée « fragmentée » sont nettement plus fréquemment soumis à des horaires variables déterminés par l'entreprise, ils peuvent moins fréquemment modifier leurs horaires en cas d'imprévu et connaissent moins souvent leurs horaires une semaine ou un mois à l'avance (tableau 6). Il y a là une forme de transfert de risque des employeurs vers les salariés (Lambert, 2008) puisque les aléas de la production sont portés par les salariés.

Tableau 6 – Densité de la journée de travail et maîtrise des horaires

	Salariés connaissant des journées fragmentées	Autres salariés
Connaissance des horaires un mois à l'avance	70 %	83 %
Horaires variables fixés par l'entreprise	40 %	20,5 %
Possibilité de modifier les horaires en cas d'imprévus	59 %	68 %

Source : Enquête Conditions de travail, Dares, 2013.

- 32 Cette flexibilité subie n'est pas sans rappeler la logique des « *zero-hours contracts* » au Royaume-Uni (Freyssinet, 2016) ou au travail « *on call* » aux États-Unis (Polivka, 1998). Or les conséquences de ces modes d'organisation des temps de travail ont des répercussions très négatives et bien documentées sur la qualité de vie (Presser, 2003 ; McCrate, 2012).

Conclusion

- 33 Finalement, la faiblesse des rémunérations mensuelles des métiers concernés par une faible densité de la journée de travail pose la question de la façon dont est valorisée l'activité ou la production du travailleur. Les métiers concernés sont tous considérés comme peu qualifiés. Ce sont également des métiers qui affichent des taux de réponses négatives particulièrement élevés à la question « apprenez-vous des choses au cours de votre travail ? ». Ainsi il semble que les travailleurs concernés ne parviennent à « vendre » ni des pénibilités ni des compétences particulières. Le seul élément qui

demeure, en apparence, offert par le travailleur est alors son « temps » au sens strict du terme : un temps « simple » et peu « pénible », dont le travail n'est complexifié ni par des savoir-faire spécifiques ni par des épreuves remarquables... Sa valeur demeure extrêmement faible et la relation de travail s'apparente alors à un « achat d'heures » sur lesquelles le travail est concentré.

- 34 La situation des services à la personne et du nettoyage est à nouveau exemplaire : les compétences mobilisées y sont largement niées ou invisibilisées (Gadrey *et al.*, 2009) tandis que la pénibilité n'y est pas reconnue, notamment en raison de la proximité supposée entre l'activité professionnelle et des activités communes réalisées dans la sphère domestique (Devetter *et al.* 2012 ; Dussuet, 2005). Le « rapport salarial » y est souvent réduit à son plus strict minimum et l'employeur tend à se limiter à acheter des heures. Le cas des particuliers-employeurs dont le rôle d'employeur est extrêmement limité (Devetter, 2016) est une situation emblématique, mais les pratiques d'ajustement du temps de travail via des avenants réguliers ou le recours au temps partiel annualisé par les prestataires dans les services à la personne en est également assez proche. Dans le secteur de la propreté, l'ajustement des heures payées au service est également la norme et l'objectif prioritaire est de s'adapter aux attentes des donneurs d'ordres. À titre d'illustration, nous pouvons citer le cas d'un prestataire offrant, à la discrétion du client, le choix entre deux prestations de 2 h 30/jour ou une de 5 heures ; le temps de travail des salariés suivant alors la prestation vendue. La volonté fréquente de ne pas faire effectuer le nettoyage en présence des autres salariés favorise le décalage des postes de travail sur les périodes de début et de fin de journée.
- 35 Cette situation est alors emblématique d'une relation de travail marquée par des inégalités sociales extrêmement fortes (Testenoire, 2007). Les métiers les plus « fragmentés » sont des métiers de service direct (commerce et plus encore nettoyage). Les salariés doivent ainsi être disponibles quand on en a besoin. Ils correspondent aux professions où l'écart de revenu entre le client et le bénéficiaire du service est particulièrement élevé. De nombreux dispositifs, y compris institutionnels, illustrent d'ailleurs la relation de dépendance dans laquelle sont placés ces salariés (subventions et allègements de cotisations, possibilité de transformer un compte épargne temps en chèque emploi universel ou encore les arguments commerciaux des entreprises offrant ces services, etc.).
- 36 Ainsi, loin d'être déterminée par des caractéristiques « naturelles », la mesure des temps de travail s'inscrit dans des conventions sociales bien spécifiques qui peuvent concourir à dévaloriser le travail de certains salariés. La régulation des temps de travail passe alors par des mécanismes plus divers que la détermination des seules durées (hebdomadaire ou quotidienne). La façon dont s'articulent le travail effectif et l'ensemble des autres temps dépendants de l'activité professionnelle est un enjeu crucial pour de nombreuses professions.

BIBLIOGRAPHIE

- ANGELOFF T. (2000), *Temps Partiel. Un marché de dupes ?*, Paris, Syros.
- BARROIS A. (2016), *La Journée de travail. Organisation, valorisation et inégalités sociales*, Thèse de doctorat inédite, université de Lille.
- BENJAMIN O. (2015), « Time is Money: Deskillng Caring Work Though Time Allocation in Services Procurement », *Wagadu*, vol. 14, Winter, 85-110.
- BLOCH-LONDON C. (2000), « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations. Le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi*, n° 83, juillet, 27-44.
- BOISARD P. (2006), « La durée du travail effectif : analyse d'une convention », dans F. Eymard-Duvernay (dir.), *L'Économie des conventions. Méthodes et résultats*, La Découverte, Paris, 289-302.
- BOUFFARTIGUE P. (2012), *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle* (avec la collaboration de Bouteiller Jacques), Presses universitaires de France.
- BUE J. et T. COUTROT (2009), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail. Une typologie en six catégories », *Premières informations et premières synthèses* n° 22-2, DARES.
- BUNEL, M., C. EDMOND et Y. L'HORTY, (2012), « Évaluer les réformes des exonérations générales de cotisations sociales », *Revue de l'OFCE*, 2012/7, n° 126, 57-103.
- DEVETTER F.-X. (2008), « Travailler au-delà de 48 heures par semaines », *Travail et Emploi*, n° 114, avril-juin, 59-68.
- DEVETTER F.-X. (2016), Can Public Policies Bring about the Democratization of the Outsourcing of Household Tasks? *Review of Radical Political Economics*, vol. 48, n° 3, 363-395.
- DEVETTER F.-X. (dir.) (2016), P. ABASABANYE, F. BAILLY, A. BARROIS, O. BROLIS, K. CHAPPELLE, A. DUSSUET, A. LÉNÉ, L. NIRELLO, E. PUISSANT et A. PROUTEAU, « La qualité des emplois dans la crise : comparaison des secteurs public, privé et associatif », DARES, décembre 2016.
- DEVETTER F.-X. (2002), « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? », *Formation et Emploi*, n° 78.
- DEVETTER F.-X., N. FARVAQUE et D. MESSAOUDI (2012), « Contraintes de temps et pénibilité du travail : les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile », *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, 245-269.
- DUSSUET A. (2005), *Travaux de femmes*, Paris, L'Harmattan.
- EYMARD-DUVERNAY F. (2009), « L'économie des Conventions entre économie et sociologie. L'homme conventionalis calcule et parle », dans P. Steiner et F. Vatin, *Traité de sociologie économique*, Paris, Presses universitaires de France, 130-164.
- FERNANDEZ R et C. NORDMAN (2009), « Are There Pecuniary Compensations for Working Conditions? », *Labour Economics*, 16, 194-207.
- FREYSSINET J. (2016), Royaume-Uni. Les contrats « zéro heure » : un idéal de flexibilité ?, *Chroniques internationales de l'IRES*, n° 155, 123-131.

- GADREY N., F. JANY-CATRICE et M. PERNOD-LEMATTRE (2009), « Employées non qualifiées : la catégorie oubliée des politiques d'égalité professionnelle », *Socio-économie du travail*, 2009, vol. XLII, n° 30, 57-86.
- GREFFION J. (2016), « Évaluer le temps de travail hors les murs. Incertitudes et tensions chez les visiteurs médicaux de l'industrie pharmaceutique », *Sociologie du travail*, n° 58, 435-457.
- HATTON E. (2017), « Mechanisms of Invisibility: Rethinking the Concept of Invisible Work », *Work, Employment and Society*, 1-16.
- LAMBERT S. (2008), « Passing the buck: Labor flexibility that transfer risk onto hourly workers », *Human Relations*, vol. 61, n° 9, 1203-1227.
- LEPETITCORPS C. (2016), « Travailler chez les autres. Quels espaces dans les services à domicile », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 9. [En ligne] <https://nrt.revues.org/2868>
- LESNARD L. (2009), *La Famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Paris, PUF, coll. « Le lien social ».
- MCCRATE E. (2012), « Flexibility for Whom? Control over Work Schedule Variability in the US », *Feminist Economics*, vol. 18, n° 1, 39-72.
- MICHON F. (2005), « Longues durées de travail, temps flexibles, temps contraints. Les nouveaux enjeux du temps de travail », *La Revue de l'Ires*, 2005/3, n° 49, 9-33.
- PELISSE J. (2002), « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et Emploi*, n° 90, 7-21.
- PO LIVKA A. (1996), « Contingent and Alternative Work Arrangements Defined », *Monthly Labor Review*, vol. 119, n° 10, 3-9.
- PRESSER H. (2003), *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, New York, Russel Sage Fondation.
- QUÉINNEC Y., B. BARTHE et F. VERDIER (2000), « Réduction du temps de travail et organisation de l'activité de travail : des rapports ambigus et complexes », dans D.-G. Tremblay et G. de Terssac (dir.), *Où va le temps de travail ?*, Toulouse, Octarès.
- REYSSAT F. (2016), « Quand espace et objet se confondent. Le cas du Nettoyage », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 9. [En ligne] <https://nrt.revues.org/2888>
- SAUTORY O. et S. ZILLONIZ (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, 155-188.
- TESTENOIRE A. (2007), « Relation de service et subordination temporelle », dans F. Aballéa et M. Lallement (dir.), *Relations au travail, relations de travail*, Toulouse, Octarès, 145-153
- THOEMMES J. (2000), *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « Le travail humain ».
- THOEMMES J. (2012), « La fabrique des normes temporelles du travail », *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 1. [En ligne] <https://nrt.revues.org/153>
- TIFFON G. (2013), *La Mise au travail des clients*, Paris, Economica, coll. « Études sociologiques ».

NOTES

1. Ce travail s'inscrit dans le cadre du programme ANR jeune chercheur « Clean » (ANR-13-JSH1-0001-01).
 2. Les variables utilisées sont Debutm et Debuth (Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ?) et Finh et Finn (À quelle heure s'achève la deuxième période de travail ?)
 3. L'utilisation de la durée quotidienne moyenne et non de la durée de travail du jour de référence a été privilégiée en raison de la simplicité des calculs. Des tests ont cependant été réalisés avec les deux méthodes et les résultats qui en découlent sont globalement identiques.
 4. Ce champ représente 50 % des salariés hommes et 55 % des salariées femmes.
 5. Revenu mensuel net du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation soit 1 pour la première personne, 0,5 pour les suivantes et 0,3 pour les enfants de moins de 14 ans.
 6. Cette situation peut également apparaître quand la rationalisation du travail conduit à définir au plus juste les plages travaillées en rejetant dans le « non-travail » des temps qui précédemment y étaient rattachés : la planification au quart d'heure des horaires des caissières en est une illustration, tout comme la réduction de la durée d'intervention moyenne auprès des aides à domicile auprès des personnes âgées par exemple. Ce rôle déterminant de l'organisation du travail joue ainsi à la fois sur la réduction des coûts mais également sur l'accroissement de la productivité apparente des salariés dont seuls les temps directement efficaces sont désormais décomptés (Tiffon, 2013). Baisse du coût du travail et hausse de la productivité sont en ce sens les deux faces d'une même médaille.
-

RÉSUMÉS

La diversification des temps de travail rend de plus en plus complexe la mesure des durées et plus floues les frontières entre temps de travail effectifs et temps « libres ». L'objectif de cette contribution est d'essayer de mesurer l'importance et les conséquences de cette confusion dans le cadre de la journée de travail. En effet, il s'agit ici de mettre en relation deux durées spécifiques : la première correspond à l'amplitude de la journée de travail (entre le début de la première période travaillée et la fin de la dernière période travaillée) tandis que la seconde renvoie à une durée journalière moyenne calculée à partir de la durée hebdomadaire et du nombre de jours travaillés. Le rapport entre ces deux valeurs peut alors être considéré comme une mesure de la densité du temps de travail quotidien. L'analyse de cet indicateur fait apparaître que certaines professions sont particulièrement concernées. Le recours à des temps de travail fragmentés se répercute alors sur les rémunérations mensuelles et peut s'apparenter parfois à des mécanismes de contournement du SMIC. Il interroge à la fois la signification sociale de ces mécanismes de gestion de la main d'œuvre et les façons dont le temps de travail est décompté.

Working time diversification has made it harder to measure total working hours while blurring the boundaries between actual and “free” working time. The present text seeks to assess the magnitude and consequences of this confusion within a working day framework by comparing two specific working time measurements : one corresponding to the magnitude of the working

day (the time elapsing between the start of the first working period and the end of the final one) ; and a second referring to average daily working hours calculated using weekly totals and the number of days actually worked. The relationship between these two quanta might then be deemed to measure the density of daily working time. Analysis of this indicator reveals that certain professions are affected more than others. The fragmentation of working hours impacts monthly compensation and is sometimes a kind of trickery used to get around paying minimum wage. Hence the questions raised here about the social significance of these workforce management mechanisms and the different ways that working hours are counted.

La diversificación de los tiempos de trabajo hace cada vez más compleja la medición de los periodos y más imprecisas las fronteras entre tiempos de trabajo efectivos y tiempos “libres”. El objetivo de esta contribución es tratar de medir la importancia y las consecuencias de esa confusión en el marco de la jornada de trabajo. En efecto, se trata aquí de vincular dos periodos específicos: el primero corresponde a la amplitud de la jornada de trabajo (entre el principio del primer periodo trabajado y el final del último periodo trabajado), mientras que el segundo remite a un periodo diario promedio calculado a partir del periodo semanal y del número de días trabajados. La relación entre estos dos valores puede ser considerada como una medición de la densidad del tiempo de trabajo cotidiano. El análisis de este indicador demuestra que ciertas profesiones están particularmente implicadas. El recurso a tiempos de trabajo fragmentados repercute en las remuneraciones mensuales y puede emparentarse a veces con mecanismos de elusión del SMIC. A la vez cuestiona el significado social de estos mecanismos de gestión de la mano de obra y las maneras en que el tiempo de trabajo se descuenta.

INDEX

Mots-clés : durée du travail, fragmentation, coût du travail

Palabras claves : periodo de trabajo, fragmentación, costo del trabajo

Keywords : working hours, fragmentation, labour costs

AUTEURS

AMANDINE BARROIS

CLERSÉ, université de Lille

FRANÇOIS-XAVIER DEVETTER

CLERSÉ, université de Lille