



Le temps de travail :

Terrain de lutte et d'expérimentations

---

Nicolas Latteur ■ Décembre 2017

## Le temps du capital

Il est des notions tellement évidentes qu'elles ne sont plus interrogées. Or, à y voir de plus près, le temps est une abstraction centrale et déterminante, notamment dans les rapports sociaux qui définissent le travail et la relation d'emploi.

Dans une économie capitaliste, la valeur d'une marchandise (biens et services) se mesure par les quantités de travail qui se trouvent matérialisées en elles, qu'il a fallu dépenser pour les produire. Les quantités de ce travail sont exprimées en temps. Il s'agit d'un travail abstrait, où il n'est pas tenu compte de la spécificité des travaux réalisés et où ceux-ci sont rendus comparables les uns entre les autres. Ce qui permet la comparaison et l'échange entre des travaux de nature différente<sup>1</sup>.

Le propre des formes d'organisation capitaliste du travail est de lutter pour diminuer le temps nécessaire à la production des marchandises. A chaque gain, la compétitivité est stimulée, de nouvelles perspectives de profit se dégagent mais aussi de nouvelles contraintes pour les autres qui devront tendre vers cette nouvelle norme sous peine de voir leurs parts de marché diminuer.

Dans ces combats, c'est l'ensemble des composantes de la relation salariale qui sont engagées. On comprend directement les combats menés par les défenseurs du capital (Etats, fédérations patronales, économistes orthodoxes, etc.) pour intensifier le travail, le flexibiliser (disposer de la force de travail en fonction d'impératifs de rentabilité), augmenter le temps de travail jusqu'à parfois dépasser les limites physiques et empêcher le repos nécessaire à la reproduction de la force de travail. Marx affirme : « *L'établissement d'une journée de travail normal est le résultat d'une lutte de plusieurs siècles entre le capitaliste et le travailleur.* »<sup>2</sup> De plus Marx précise que dans cette lutte, le capital ne s'inquiète pas « *de la santé et de la durée de vie du travailleur, s'il n'y est pas contraint par la société.* »<sup>3</sup>

Le capital est religieusement orienté vers cette soif de profit qui l'invite à chasser ce qu'il nomme des « temps morts » (des temps durant lesquels on ne produit pas de valeur) et est de ce fait aveugle aux conséquences sociales et environnementales : « *le capital, qui a de si « bonnes raisons » pour nier les souffrances de la population ouvrière qui l'entoure, est aussi peu ou tout autant influencé dans sa pratique par la perspective de la dégénérescence de l'humanité et finalement de sa dépopulation, que de la chute possible de la terre sur le soleil.* »<sup>4</sup>

Les salariés rencontrés pour ce livre racontent la façon dont ils déploient une ingéniosité permanente pour donner une autre finalité à leur travail. Mais pouvoir bien faire son travail s'avère de plus en plus difficile que l'on soit accompagnateur de trains, soignant, banquier, ouvrier sur une chaîne de production, assistant social, etc. Ce sont les principes et les formes d'organisation du travail qui sont fortement mis en cause.

<sup>1</sup> Alain Bihr, « Le concept de capital chez Marx »,

[http://classiques.uqac.ca/contemporains/bihr\\_alain/concept\\_capital\\_chez\\_Marx/concept\\_capital\\_chez\\_Marx.html](http://classiques.uqac.ca/contemporains/bihr_alain/concept_capital_chez_Marx/concept_capital_chez_Marx.html)

<sup>2</sup> Karl Marx, *Le Capital*, Livre I, Gallimard (Folio), 1968, p. 355.

<sup>3</sup> Idem, p. 354.

<sup>4</sup> Idem, p. 353.

## Qui compte le temps de travail ?

Imposer sa propre définition du temps et sa propre mesure du temps de travail est donc enjeu majeur dans les rapports sociaux car il est au cœur d'un combat entre les protagonistes de la relation salariale. Sans arrêt, ses modes de définition et de mises en pratiques sont en jeu.

La législation du travail adoptée en 1971 précise « On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. »<sup>5</sup> Produit d'une conquête, cette définition n'a cessé d'être remise en cause par les différentes mises en œuvres de la relation d'emploi dans un contexte de dégradation des rapports de force au détriment des salariés. Leurs témoignages sont éclairants à cet égard.

Car, concrètement, quand « on » parle de temps de travail, de quel temps parle-t-on et à travers les yeux de qui se fait le comptage ?

Elsa, ouvrière dans l'électronique invite à prendre en considération la temporalité des ouvrières et non celle de l'employeur : « *Il y a des gens qui travaillent encore après leurs heures parce qu'ils n'arrivent pas à s'en sortir financièrement. Il y a des filles qui terminent à six heures du matin (elles ont fait 22-6) à l'usine et qui vont tout de suite faire du travail de nettoyage jusque douze heures. (...) Le temps de se rendre à son deuxième emploi, elles bossent de sept heures à douze heures. Qu'est-ce qu'elles ont comme vie?* »<sup>6</sup>

Ce temps de travail n'est pas homogène. L'impératif de rentabilité du capital se traduit par l'intensification du travail que décrit Léa, employée dans un supermarché : « *On voit bien quand on travaille, on est tous en train de se frotter les coudes et de se masser. C'est lié au fait qu'il faut tout le temps aller plus vite. C'est aussi lié au travail de caissière. Quand je vais six heures en caisse, je n'en peux plus. Parce que c'est tout le temps les mêmes gestes. On doit sans arrêt poigner dans des choses et les faire passer d'un côté à un autre. Le poignet, le coude, l'épaule prennent énormément. L'autre jour, j'ai fait six heures de caisse et en rentrant chez moi, je suis restée deux heures dans mon bain pour essayer de me détendre parce que je n'en pouvais plus. Et puis, je prends des cachets. Contrairement à ce qu'on pense, c'est très dur d'être en caisse. Le temps passe lentement et c'est éprouvant.* »<sup>7</sup>

Le temps de travail, c'est celui qui est censé être délimité par la perspective de la pension. Avec les réformes en cours, c'est l'incertitude qui s'empare de collectifs de travail soumis à des rythmes de travail intense et à une usure physique et mentale : « *Je n'imagine pas du tout travailler jusque soixante-sept ans. J'ai quarante-sept ans et je me dis qu'on est jeunes pour avoir déjà toutes ces douleurs. Et je ne vois pas comment on fera.* »<sup>8</sup>

Sans arrêt, les frontières du temps de travail font l'objet de luttes pour leurs redéfinitions. Les technologies (informatique, géolocalisation, etc.) ont permis de brouiller davantage temps de travail et temps en dehors de celui-ci.

<sup>5</sup> [http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=882](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=882)

<sup>6</sup> Idem, p. 73.

<sup>7</sup> Idem, p. 393.

<sup>8</sup> Idem, p. 393.

Dans certains secteurs, c'est une partie seulement du temps durant le salarié est à la disposition de l'employeur qui est rémunéré. Julien, chauffeur de taxi, explique la convention sectorielle qui introduit une distinction entre disponibilité et travail effectif : « *On dit que l'on travaille douze heures par jour mais en réalité notre temps n'est pas comptabilisé comme ça. Il y a sur ces douze heures, trois heures de table qui nous sont retirées. Comme si on avait besoin de trois heures pour manger. Il y a 24% du temps qui est considéré comme des moments durant lesquels nous sommes à la disposition de notre employeur mais n'est pas reconnu en tant que tel comme du temps de travail. On a donc douze heures de présence mais officiellement on comptabilise des journées d'un peu plus de six heures de travail. Ces 24% correspondent au temps durant lequel je suis dans la file en train d'attendre un hypothétique client. Les heures supplémentaires n'existent pas. Votre employeur peut vous demander de venir plus tôt ou plus tard mais ne vous y oblige pas, le fixe restera le même. C'est juste le pourcentage sur les recettes que vous toucherez qui pourra être différent!* »<sup>9</sup> Lydie, ouvrière dans une société de Titre-Services souligne que son secteur est soumis en pratique à une définition bien spécifique : « *Autre problème dans ce travail, ce sont les déplacements. Je fais souvent sept cents kilomètres par mois pour un travail de proximité. J'utilise mon propre véhicule. Et ce n'est pas compté comme du temps de travail. Seul le temps passé chez le client est pris en compte. Les déplacements sont payés à hauteur de treize centimes par kilomètres mais ne sont pas considérés comme du temps de travail. De plus, quand on va à l'agence pour remettre les titres services, ce n'est pas payé non plus. Ce sont les petits « à-côté » qui prennent des heures : trois clients sur la journée et chaque fois un quart d'heure de déplacement, on est déjà à quarante-cinq minutes de bénévolat.* »<sup>10</sup>

La législation qui entend surveiller les travailleurs et travailleuses à temps partiels s'avère être un outil de pression précieux pour des entreprises qui entendent contraindre les ouvrières à la flexibilité. Nelly, témoigne que dans l'entreprise de Titres-services qui est une agence d'intérim, on ne tient pas compte qu'elle n'a pas de permis de conduire et on l'envoie dans des lieux impossibles. Lorsque Nelly leur renvoie que c'est impossible, qu'elle doit aller rechercher son enfant à la crèche avant 18h, l'agence d'intérim lui renvoie qu'ils pourraient la dénoncer pour « refus de travail ». Or, les missions se situaient hors du cadre de la définition de l'« emploi convenable ».

Pourtant la législation sur le temps de travail a déjà été fortement redéfinie sous l'impulsion des luttes patronales. La flexibilité des temps partiels est à cet égard une conquête obtenue sur le dos principalement des femmes. Léa, employée dans la grande distribution : « *On a des horaires très flexibles. Si on dit qu'on travaille vingt-quatre heures/semaine, on peut faire en fait jusqu'à douze heures en moins ou douze heures en plus. vingt-quatre heures n'est qu'une moyenne. Ce sont des horaires très variables. Je n'ai jamais le même. Je le reçois toujours deux semaines à l'avance. Au début, on t'encourage à faire des heures. On te dit que tu pourras soit les récupérer soit te les faire payer. On te présente ça comme si chaque trimestre tu pouvais remplir ta tirelire. Mais dans les faits, on ne peut presque jamais récupérer.* »<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Idem, p. 323-324.

<sup>10</sup> Idem, p. 95-96.

<sup>11</sup> Idem, p. 389.

## La précarité comme discipline

La précarité conduit à une redéfinition du temps contraint. Angela, journaliste-pigiste à la radio-télévision est engagée via des contrats journaliers, durant essentiellement des nuits, entre 23h et 6h du matin pour assurer des bulletins d'information. « *Mes prestations équivalaient certains mois à un horaire temps plein alors qu'à d'autres moments je n'avais que quelques prestations à la journée. Il y avait de très fortes variations, de quatre à vingt-deux sur un mois. Quand je pouvais beaucoup travailler, j'étais très bien payée. En termes de salaire, c'était 140 euros net par nuit. Si on en faisait vingt, j'obtenais 2.800 euros net, c'était plus que suffisant pour commencer. L'ennui, c'est que parfois le mois suivant, je ne faisais que quatre nuits et quatre fois 140 euros, ça ne le faisait pas! On était plusieurs dans ce cas-là à être entrés en même temps et à avoir ce même statut. On acceptait aussi ce travail parce qu'on avait un pied dans la maison et que, du coup, d'autres rédactions (JT ou d'autres émissions) nous appelaient. On était tentés de toujours dire oui. On nous reprochait d'ailleurs de tout prendre. Les collègues directs nous disaient que c'était de notre faute si on travaillait trop. Il est arrivé que je travaille la nuit et que j'accepte directement après du travail en journée. J'enchaînais une nuit et une journée en ayant que deux heures entre ces deux prestations. Puis, je repartais pour une nouvelle nuit de travail en ne dormant que trois heures à la maison avant de repartir le soir. C'est arrivé trois ou quatre jours/nuits de suite. Quand je racontais ça, on me disait que je pouvais dire non. C'est vrai, mais c'était une période où il n'y avait pas beaucoup de travail.<sup>12</sup> Et il s'agissait d'essayer d'obtenir un travail plus intéressant et moins éprouvant que les prestations de nuit.*

Cette précarité, caractérisée ici par des contrats à la journée dont le nombre est fort varié d'un mois à l'autre, permet aux employeurs de s'affranchir des contraintes liées à la législation sur le temps de travail et d'accentuer le temps durant lequel les salariés sont engagés à faire leur propre publicité. Angela explique : « *Il fallait dire oui pour avoir des revenus et pour se montrer aussi dans les autres rédactions de la radiotélévision pour qu'ils ne nous oublient pas, pour qu'ils sachent qu'ils pouvaient nous rappeler. Il fallait vraiment se vendre et faire en sorte que l'on pense à moi plus tard. Parce que si on disait plusieurs fois non, ils n'allaient plus jamais nous rappeler.* »<sup>13</sup>

Cette précarité est économique mais est également sociale. L'exemple d'Angela souligne les contraintes propres au travail précaire. Renvoyé à sa supposée liberté de renoncer à des prestations, elle souligne que c'est en affichant une grande disponibilité que l'on pourra garantir un nombre suffisant de prestations.

Cette précarité met le salarié en disponibilité d'un emploi très conditionnel. L'exemple d'Arnaud, engagé comme magasinier intérimaire, est très illustratif à cet égard : « *Dans cette boîte, ils téléphonaient tous les jours à des boîtes d'intérim. Ils n'étaient même pas foutus de prévoir les engagements à la semaine. C'était à la journée. Ils disaient par exemple avoir besoin de dix-sept intérimaires et l'agence en amenait dix-sept. Tous les jours, je m'habillais avec les fringues de l'entreprise et j'attendais. Je faisais mes recherches d'emploi la matinée. Si je n'étais pas appelé à quatorze heures, c'est que je n'allais pas avoir de travail ce jour-là. Ils m'ont tout de même fait le coup de m'appeler à quatorze heures vingt-deux parce que ce jour-là il y avait un malade. Je suis*

<sup>12</sup> Idem, p. 263.

<sup>13</sup> Idem, p. 263.

arrivé dans la demi-heure. C'était de l'ultradisponibilité! Dans le meilleur des cas, on m'appelait le vendredi pour travailler le lundi. Mais ce qui se passait le plus souvent, c'est qu'en fin de semaine j'allais trouver mon chef pour savoir s'il aurait du boulot pour moi la semaine suivante. Parfois il me disait oui, parfois il me disait «peut-être mais sois toujours prêt le lundi parce que s'il y a un malade on fera appel à toi»<sup>14</sup>.

## Expérimenter et construire les législations de demain

De nombreuses pratiques patronales tendent plutôt à inventer de nouvelles normes dont l'application sera rendue possible grâce à l'arbitraire et la précarité de nombreuses conditions d'emploi. Les lieux de travail apparaissent comme des lieux d'expérimentation de nouvelles méthodes, notamment de gestion et d'organisation du temps de travail. La tendance est bien de ne tenter de rémunérer des prestations de travail effectives et non la disponibilité du salarié ou encore de rémunérer sur une base forfaitaire.

Dans le gardiennage, Michaël décrit les contraintes horaires et les menaces qui pèsent sur toute personne qui renoncerait aux exigences patronales : « J'ai commencé dans les magasins, je suis devenu «maître-chien», j'étais apte à passer partout. Je faisais la boîte de nuit en plus si bien qu'au total j'étais à plus de deux cent trente heures de travail par mois. Je passais mes week-ends sur la route entre deux prestations. J'ai perdu deux ménages à cause de cela. Si vous lui disiez oui pour travailler en boîte de nuit, il fallait aussi accepter les autres choses qu'il demandait. Si, en sortant de la boîte, je lui disais que j'étais fatigué, j'étais sûr qu'il ne me rappelait pas la semaine suivante pour être sorteur. C'était comme ça. C'est lié au fait que c'est une petite société. La législation va moins compter que la personne sur qui vous allez tomber. Si l'on refusait ce qu'il nous proposait, le lendemain, on se retrouvait à être maître-chien sur un parking de quatorze mètres carrés pendant douze heures où il faisait moins huit degrés. Il y a toujours la pression de se dire que si l'on refuse, le meilleur, on ne l'aura plus. Quand j'ai commencé dans cette société, je faisais style six-quatorze dans l'usine, puis j'enchaînais avec un concert de dix-huit à vingt-trois heures. On pouvait te téléphoner à vingt-trois heures trente pour te dire que le patrouilleur de nuit n'était pas arrivé à l'usine et te demander de prendre ça en charge jusqu'au lendemain matin où tu faisais à nouveau six-quatorze. On ne dormait pas pendant deux jours. La légalité n'y était pas du tout. »<sup>15</sup>

Grégory, chauffeur de poids lourds, décrit des pratiques illégales devenues la norme dans son secteur d'activité, sous peine de sanctions : « On a la carte tachygraphe. Lorsqu'on conduit, elle comptabilise les heures de route et il n'y a pas moyen de la trafiquer. Sinon, beaucoup changeraient et mettraient qu'ils font autre chose. Par contre, à l'arrêt, il faut sélectionner le mode dans lequel on est. On peut choisir sur la machine, il y a le sigle «marteau», il signifie que l'on travaille par exemple pour du chargement de marchandises. Mais beaucoup enregistrent ces temps de travail en appuyant sur le petit bouton «lit» qui correspond à la pause (soit les quarante-cinq minutes, soit les heures de repos après une journée de travail). Ce temps de travail est donc enregistré comme pause. Donc, quand je dis quinze heures de travail par jour, il faut ajouter qu'elles se passent pratiquement sans le moindre arrêt. Dans ce système, on prend officiellement les pauses quand on charge et quand on décharge. C'est ce que l'on enregistre sur la carte tachygraphe. Celui qui fait

<sup>14</sup> Idem, P. 285

<sup>15</sup> Idem, p. 361.

*autrement et qui prend normalement ses pauses, il ne garde pas sa place parce qu'il fera beaucoup moins sur une journée que ses collègues. »<sup>16</sup>*

Dans le cadre du salariat, les normes et références légitimes propres à la relation de travail se construisent et se redéfinissent constamment. Le travail peut se déployer dans des conditions très diverses. C'est par exemple un engagement informel qui pourra présider à l'accomplissement d'une activité. Arnaud raconte son premier travail dans un café : « *Au départ, il n'y avait qu'un seul serveur dans un café qui ouvrait vingt-quatre heures sur vingt-quatre. On travaillait vingt-quatre heures d'affilée. En été, faire le bar et le service en même temps avec le monde qu'il y avait, c'était impossible! C'est venu comme ça. J'ai donné un coup de main et j'aimais bien, j'ai appris à changer des fûts, etc. Le patron est venu en disant « tu prends 10% de la caisse gagnée durant les heures où tu travailles »<sup>17</sup>.*

Arnaud décrit également les us et coutumes dans la sonorisation : « *En gros, on n'y fait que des boulots en black. On devait monter des scènes, faire du «roadies», du «stage line», pouvoir faire du son ou faire la lumière dans à peu près tous les événements possibles en Belgique et aux alentours. C'était un boulot très varié. Soit on nous appelait pour un petit concert. On arrivait vers seize heures et on repartait vers deux ou trois heures. (...) Le pire que j'ai fait, c'est d'aligner environ une dizaine de jours en travaillant au minimum seize heures par vingt-quatre heures. On sonorisait pour une fête de ville avec des haut-parleurs dans les rues. »<sup>18</sup>*

On le voit ici, l'horaire de travail est fixé en dehors de la législation. Cette dernière n'est une référence que lorsque des rapports de force l'imposent comme telle. Le temps de travail est au cœur de confrontations qui se nouent quotidiennement sur les lieux de travail. C'est dans ce cadre que sont expérimentées des techniques et des procédés qui pourront ensuite être soutenus comme normaux, adaptés aux nécessités du secteur, ou encore indispensables aux réalités concurrentielles, et de ce fait trouver des relais sociaux et politiques pour se généraliser.

C'est bien également au cœur de ce face-à-face inégal entre salarié et employeur (ou son représentant) que se joue le contrôle de la disponibilité des salariés, que se construisent des pratiques qui subvertissent des législations et qui pourront ensuite être reprises pour en faire des modèles légitimes d'organisation du temps de travail. Cette dynamique ne concerne pas que l'emploi informel. Ainsi, dans un restaurant fastfood, Sophie décrit cette pratique managériale dénommée « Gagner en RH » : « *Si je suis là pour faire quatre heures mais qu'il y a moins de clients, on va me proposer de rentrer plus tôt. Gagner en RH, ça veut donc dire gagner en salaire. Cela se situait à plusieurs niveaux. La manager réduisait au maximum les effectifs quand elle réalisait ses grilles horaires pour la semaine. Ils prévoyaient par leurs calculs un minimum de monde. À la base, nous étions d'office surmenés, d'office en sous-effectifs. On n'était jamais assez nombreux pour faire le travail. Et dès qu'il y a un truc inattendu (le car de Japonais ou de Russes, c'est du vécu!), une vague de clients inattendus qui débarquent, on est dans la merde. Ils visaient le maximum de chiffre d'affaires avec le minimum de RH. Si après les calculs qu'ils font, il n'y a pas assez de clients, les assistants managers sont chargés de venir demander « toi, tu veux partir plus tôt aujourd'hui? ». Je faisais quatre heures et certaines fois je n'en ai fait que deux ou trois. Les transports prennent presque plus de temps que d'aller bosser. On avait le droit de dire non, mais dire non plusieurs fois*

<sup>16</sup> Idem, p. 180.

<sup>17</sup> Nicolas Latteur, Travailler Aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés, Editions du Cerisier, 2017, p. 279.

<sup>18</sup> Idem, p. 280.

*d'affilée, cela allait être très mal vu. Et là, il y avait la petite alerte rouge qui allait s'allumer à côté du nom et on allait commencer à voyager, à avoir des horaires pourris. C'était au niveau du non-dit, mais la menace était là. »<sup>19</sup>*

Dans le secteur bancaire, on dénonce des situations d'abus de pouvoir de directeurs d'agence qui ne valident pas des heures supplémentaires ou qui dit «*va pointer avec ton badge et puis reviens continuer à travailler*»<sup>20</sup>, on nous demande tout de suite de ne pas l'interpeller pour ne pas qu'il puisse identifier qui s'est plaint.

## **|** Syndicalisme et temps de travail

La définition du temps de travail constitue un enjeu politique central. Les conquêtes sociales patronales redéfinissent les frontières du temps de travail.

La légalité apparaît ici comme le produit de rapports de force dont la question centrale est « sur qui pèsera la contrainte ? ». Contraindre le salarié à une disponibilité totale en dehors de toute comptabilité d'un temps envahi par la précarité ? Contraindre le capitaliste/l'employeur à réduire le temps de travail ?

Les témoignages qui précèdent illustrent la nécessité d'une réappropriation politique et démocratique du temps de travail. Celui-ci nécessite la conquête de nouveaux droits. Premièrement, le droit à une représentation syndicale effective sur l'ensemble des lieux de travail qui pourraient fortement réduire l'arbitraire que décrivent nombre de salariés individualisés face à un employeur qui a les pleins pouvoirs. Deuxièmement, l'instauration de cette défense collective doit s'inscrire dans une pratique de syndicalisme de réseau afin de reconstituer les différents maillons de la chaîne productive. C'est déterminant à l'heure où le capitalisme organise la flexibilité productive et préfère éclater des collectifs de travail en une multitude de prestataires. Troisièmement, il s'agit de renforcer le statut du salarié qui à l'heure actuelle n'a pas de droit politique pour délibérer des moyens et des fins de son travail.

Un contrôle démocratique sur le temps de travail invite à imposer une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire avec embauche compensatoire. Dans cette logique, c'est paradoxalement lorsque l'on devient tous et toutes salariés que l'on peut contraindre l'employeur et qu'on peut se doter des moyens pour éloigner la précarité propre à la relation salariale.

Dans la perspective d'un syndicalisme de combat, il s'agit de disputer au monde patronal sa capacité à construire de la précarité pour expérimenter de nouvelles contraintes plus arbitraires encore. Il s'agit à notre tour d'expérimenter collectivement des mises en contrainte du système économique qui le mettent en cause.

---

<sup>19</sup> Idem, p. 37.

<sup>20</sup> Idem, p. 89.