



# **Le travail du dimanche : enjeux économiques et sociaux**

**François-Xavier Devetter,**  
MCF Sciences économiques,  
CLERSE, Université de Lille.



**Maquette : Joël Couturier**  
**Couverture : ????????**





**Confédération Française des Travailleurs Chrétiens**

128, avenue Jean Jaurès

93697 Pantin Cedex

Tél. : 01 73 30 49 00

[www.cftc.fr](http://www.cftc.fr)

Toute reproduction, même partielle,  
est interdite sauf mention de l'origine.

© CFTC

Mars 2016

ISBN 978-2-917686-24-9





« Cette collection, conçue pour les acteurs de terrain, syndicalistes ou non, propose des analyses et réflexions sur les grands défis économiques et sociaux d'aujourd'hui. S'inspirant des principes sociaux chrétiens, cette série d'ouvrages esquisse les contours d'une société où l'homme aurait prééminence sur la logique économique. »



**Cette étude a été réalisée pour la Confédération CFTC, dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires).**







# SOMMAIRE

<b><u>Avant-propos</u></b> .....	<b>9</b>
<b><u>Introduction</u></b> .....	<b>13</b>
<b><u>Chapitre 1</u></b>	
<b>CONSTRUCTION ET CONTESTATION DU REPOS DOMINICAL</b> .....	<b>19</b>
1.1 Une histoire longue qui renvoie à deux types de débats .....	22
1.1.1 Régulation des activités .....	22
1.1.2 Régulation du travail .....	24
1.2 Le compromis « fordiste » : de la loi de 1906 aux débuts des années 80 .....	27
1.2.1 La loi de 1906 et son affirmation .....	27
1.2.2 Principe du non travail dominical mais maintien de conventions minoritaires .....	30



## Sommaire

<b>1.3 Des années 1980 à 2015 : un repos dominical de plus en plus contesté</b> .....	34
1.3.1 Évolution des pratiques .....	34
1.3.2 Situation législative .....	39
1.3.3 (Non) évolution des débats .....	44
<b>1.4 Les enquêtes sociologiques et les enquêtes d'opinion</b> .....	49
1.4.1 Une demande d'ouverture des magasins plus large .....	49
1.4.2 Mais l'organisation « standard » de la semaine de travail demeure plébiscitée par les travailleurs .....	52
1.4.3 Inégalités et attentes de catégories spécifiques .....	55
<b>Conclusion du chapitre 1</b> .....	56

## Chapitre 2

<b>PORTRAIT STATISTIQUE DES SALARIÉS TRAVAILLANT LE DIMANCHE</b> .....	59
<b>2.1 Qui travaille le dimanche en 2013 ?</b> .....	62
2.1.1 Salariés et non-salariés : le rôle du statut juridique .....	62
2.1.2 Quelle évolution depuis 1984 ? .....	64
2.1.3 Caractéristiques sociodémographiques : sexe, âge et origine nationale .....	64
2.1.3.1 Différences entre hommes et femmes .....	64
2.1.3.2 Une exposition variable selon l'âge .....	65
2.1.3.3 Origines nationales .....	68
2.1.4 Caractéristiques familiales .....	70
2.1.4.1 Vie en couple et état matrimonial .....	71
2.1.4.2 Présence et âge des enfants .....	72
2.1.4.3 Activité du conjoint .....	73
2.1.5 Caractéristiques des emplois et des employeurs .....	74
2.1.5.1 Secteur d'activité, professions et catégories sociales .....	74
2.1.5.2 Type d'employeur et taille de l'établissement .....	80
2.1.6 Analyse économétrique .....	81
<b>2.2 Travail du dimanche, conditions de travail et rémunérations</b> ....	86
2.2.1 Travail du dimanche et conditions de travail .....	87
2.2.1.1 Quelle mesure des conditions de travail ? 4 indicateurs ...	87
2.2.1.2 Quelle articulation entre travail du dimanche et conditions de travail ? .....	89
2.2.1.3 Stabilité et sécurité de l'emploi .....	90

2.2.2 Travail du dimanche et compensation salariale . . . . .	93
2.2.2.1 Statistiques descriptives . . . . .	95
2.2.3.2 Construction des équations de salaires . . . . .	98
2.2.3.3 Le dimanche a-t-il un prix ? . . . . .	101
2.3 Travail du dimanche, capacité à tenir et satisfaction au travail . .	103
<b>Conclusion du chapitre 2 . . . . .</b>	<b>106</b>

### Chapitre 3

<b>QUELS COÛTS SOCIAUX ASSOCIÉS AU TRAVAIL DOMINICAL ? ..</b>	<b>109</b>
3.1 Quelle « valeur » attribuer au dimanche ? . . . . .	112
3.1.1 Le dimanche, jour de repos et de sociabilité . . . . .	112
3.1.2 Un temps également productif . . . . .	114
3.1.3 Un temps moins inégalitaire . . . . .	121
3.2 Quelles conséquences sur l'environnement, la vie de famille et la vie sociale ? . . . . .	122
3.2.1 Un impact sur la santé ? . . . . .	122
3.2.2 Des coûts pour la vie de famille et la vie sociale . . . . .	124
3.2.3 Moins de production mais moins de déplacements et de pollution . . . . .	126
3.3 Mais des gains en emploi ? . . . . .	129
3.4 Quelle liberté, quel volontariat ? . . . . .	133
<b>Conclusion du chapitre 3 . . . . .</b>	<b>136</b>

<b>Conclusion générale . . . . .</b>	<b>139</b>
--------------------------------------	------------

<b>Bibliographie . . . . .</b>	<b>145</b>
--------------------------------	------------





## Avant-propos

Le travail du dimanche, beaucoup en parlent, mais combien en connaissant la réalité, il est vrai qu'il est difficile de se faire une opinion entre sondages fréquemment orientés, études incomplètes, partielles ou partiales.

François-Xavier Devetter, maître de conférences en sciences économiques, a réalisé un travail remarquable, sérieux, fouillé, argumenté, documenté, qui apporte les éléments permettant de cerner les enjeux économiques et sociaux du labeur du 7<sup>e</sup> jour.

Cette étude réserve quelques surprises, comme la constatation d'une acceptation par les salariés du travail du dimanche bien plus facile dans le cadre de mission au service du public plutôt que lorsqu'il s'agit de répondre à des objectifs purement commerciaux.

Ou encore, lorsqu'il est affirmé que les Français demandent une ouverture des magasins plus large, nous découvrons que la réalité est toute autre et que lorsque les personnes sont interrogées pour savoir quels types d'horaires ils souhaiteraient voir modifier, ceux des commerces, avec seulement 7 % des attentes exprimées, arrivent loin derrière les administrations (25 %) ou les horaires de travail (22 %), tandis qu'un tiers des répondants ne souhaitent aucun changement.

De la construction à la contestation du repos dominical, en passant par



## Avant-propos

---

une typologie des salariés travaillant le dimanche ou les conséquences de l'ouverture des magasins le 7<sup>e</sup> jour sur la santé et l'environnement, cet ouvrage est un outil indispensable pour tous ceux qui s'intéressent au véritable choix de société qu'est la préservation d'un temps où la production et la consommation sont entre parenthèses, afin de permettre la vie familiale, personnelle, associative et spirituelle.

Joseph Thouvenel  
Vice-Président confédéral









# INTRODUCTION

---



## Introduction

L'existence durable d'un chômage de masse depuis trente ans pèse comme une chape de plomb sur les acteurs participant à la régulation de la relation de travail. Elle relègue au second plan bon nombre de questions relatives à la transformation du rapport salarial et conditionne la plupart des évolutions à un effet réel ou supposé en termes de création d'emploi. Les problématiques liées aux temps de travail sont au premier plan des débats depuis plus de quinze ans et la question du travail dominical et de son encadrement n'échappe à la règle. Perçues comme une entrave à la liberté individuelle et comme un obstacle aux initiatives des acteurs économiques, les règles encadrant l'organisation des temps de travail sont progressivement remises en causes : modulation des horaires, contestation d'une durée légale uniforme, flexibilisation des emplois du temps, et enfin extension progressive des temps travaillés via l'affaiblissement des « temps creux » que constituent encore le soir, la nuit ou le dimanche.

Loin de n'être qu'une question d'efficacité économique, le débat relatif au travail du dimanche renvoie à des enjeux sociaux bien plus vastes où les acteurs interviennent tour à tour avec de multiples rôles : travailleur, consommateur, acteur associatif, client, employeur(se), père ou mère de famille, usager d'une médiathèque, étudiant salarié ou sportif, etc. Cette question illustre de manière très forte les contradictions auxquelles les personnes sont soumises. Leurs désirs exprimés au nom d'un de leur rôle

## Introduction

social se retrouvent en conflit direct avec leurs attentes découlant d'une autre composante de leur identité. Ainsi, comme nous le verrons plus en détail dans cette étude, les consommateurs plébiscitent en apparence (et avec une intensité relativement faible) ce qu'ils refusent de manière bien plus radicale en tant que travailleurs.

L'histoire qui a conduit à limiter de manière assez forte le travail dominical est longue, et les conflits, nombreux, ont fini par se résoudre par un compromis qui est resté relativement stable des années 30 aux années 80. C'est ce compromis qui est aujourd'hui contesté : les mesures dérogatoires sont de plus en plus fréquentes et les assouplissements successifs modifient en profondeur la nature du dimanche. Dernier exemple en date, la loi dite « Macron » a permis de flexibiliser à nouveau la réglementation. Pourtant si les débats sont intenses et réguliers, peu d'études de synthèses ont été publiées sur cette question en France (contrairement à ce que l'on a pu observer dans d'autres pays confrontés à des évolutions comparables comme le Royaume-Uni ou l'Australie).

L'objectif de cette étude, financée par la CFTC<sup>(1)</sup>, est d'apporter des éléments de connaissance et de réflexion sur ce que représente le travail dominical aujourd'hui et sur les enjeux économiques, sociaux et environnementaux qu'il implique. Il est composé de trois parties successives.

La première s'intéresse à la façon dont les règles encadrant le travail dominical se sont construites puis ont été contestées. L'objectif est de faire ressortir la diversité et la permanence des intérêts en jeu. Il s'agit également dans cette première partie de rappeler et d'analyser les résultats des travaux visant à cerner l'opinion des Français en la matière. Loin d'être une question consensuelle, le travail du dimanche est au cœur de conflits sociaux importants et la remise en cause du repos dominical est porteuse d'inégalités non négligeables.

La seconde partie s'appuie davantage sur des enquêtes statistiques récentes afin de détailler la situation actuelle des salariés soumis au travail dominical qui touche aujourd'hui près d'un tiers des actifs. Il implique des situations assez diverses et il apparaît essentiel de mieux comprendre les conditions de travail et de rémunération des salariés concernés, notamment afin d'éclairer les questions de la compensation d'une part et de la signification d'autre part du travail dominical. Le sens accordé au travail

(1) Il s'agit d'une réponse à un appel d'offre organisé dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'IRES. Les résultats présentés n'engagent cependant que l'auteur.





## Introduction

---

peut en effet apparaître comme un point déterminant dans la façon dont cette contrainte temporelle est appréhendée par les travailleurs et leur entourage.

Enfin, la troisième partie s'attache à rappeler l'existence de coûts sociaux, familiaux et environnementaux d'une extension du travail dominical. Dans ce but il convient d'abord de revenir sur ce que le dimanche chômé permet et ce qu'il représente pour la société, puis de préciser les risques et les effets négatifs qu'une croissance du travail le dimanche peut entraîner. Cette dernière partie vise aussi à souligner la complexité de la notion de volontariat, ainsi qu'à mettre en exergue la dimension collective des choix et des enjeux liés à la régulation des temps de travail et des autres temps sociaux.







## CHAPITRE 1

---

# CONSTRUCTION ET CONTESTATION DU REPOS DOMINICAL



## Construction et contestation du repos dominical

Les débats relatifs au repos dominical et aux activités permises ou non ce jour-là sont anciens et ces questions sont déjà largement traitées par la littérature existante (Sailly, 1987 ; Beck, 1997 ; Cabatous, 2013 par exemple). L'objectif de cette première partie est alors d'établir un état de l'art sur ces questions et d'en effectuer une synthèse. Il s'agit notamment d'insister sur les conflits qui ont marqué la mise en place de la loi de 1906 sur le travail dominical (Le Crom, 1998) et sur la façon dont ils ont ensuite évolué.

Plus encore l'analyse historique permet de souligner un certain nombre d'enjeux tout à fait actuels. La question de la place de certaines activités dans la société et celle du partage entre « temps marchands », temps professionnels et temps non marchands ne peuvent ainsi être comprises sans une analyse critique des débats et des transformations sociales qui ont marqué le dernier siècle. Ce retour en arrière et l'étude des organisations temporelles antérieures permettent de mettre en lumière la dimension potentiellement inégalitaire (en termes de genre comme en termes de catégories sociales) d'une libéralisation accrue du travail dominical.

Enfin, ce chapitre est l'occasion de dresser une synthèse des très nombreuses enquêtes d'opinions réalisées sur le travail dominical et l'ouverture des commerces le dimanche. Le rappel des principaux résultats

permet de cibler les principaux enjeux sur lesquels une éventuelle modification de la réglementation actuelle pourrait être évaluée.

## 1.1 Une histoire longue qui renvoie à deux types de débats

Les débats relatifs au travail dominical s'inscrivent dans une histoire longue et conflictuelle. Deux questions majeures s'entrecroisent. La première concerne la régulation des activités permises ou interdites tandis que la seconde relève plus spécifiquement de la réglementation du travail et de la protection des salariés. En effet, si ces deux dimensions peuvent apparaître en grande partie interdépendantes, notamment au cours de l'histoire plus ancienne, les distinguer permet de clarifier certains clivages.

### 1.1.1 Régulation des activités

La régulation des activités porte sur ce qu'il est permis ou interdit de faire un jour spécifique de la semaine. L'exemple emblématique en est le Sabbat et les nombreuses interdictions qui le caractérisent. Portée par la religion, cette volonté de cadrer strictement les activités individuelles et de réserver un temps particulier aux activités religieuses et à la prière va effectivement apparaître comme le point central des conflits relatifs au dimanche jusqu'au XIX<sup>e</sup> siècle (Cabantous, 2014). La dimension morale distinguant activités licites et illicites est alors centrale. Les débats ne se focalisent pas seulement sur la place des activités marchandes mais également sur celle des loisirs. Les conflits parfois très violents qui se développent font pratiquement exclusivement intervenir des arguments d'ordre moral quant à la décence de certains loisirs (cabarets, jeux, sports, etc.).

Défendue par les religieux, la « sanctification » du dimanche se heurte à la permanence de pratiques de loisirs populaires et ne s'installe réellement que de manière toujours temporaire ou localisée. Les résistances à l'encadrement des temps individuels demeurent toujours fortes et le pouvoir politique semble, le plus souvent, adopter des attitudes ambivalentes et modérées, affichant par exemple des interdictions assez strictes... tout en tolérant des contournements nombreux. Le XVII<sup>e</sup> siècle est le théâtre d'un renforcement net des interdictions des activités profanes et des incitations, voire des obligations, à assister aux cultes, et cela qu'il s'agisse des pays de

## Construction et contestation du repos dominical

confession catholique ou protestante. Pourtant, dès le siècle suivant, de nombreux assouplissements vont apparaître, notamment en référence à des arguments d'ordre économique ou social. Le maintien de certaines activités marquées par la « continuité » ou soumis à des contraintes économiques très fortes sera ainsi toléré. Les premiers arguments en faveur d'une libéralisation du dimanche en raison de l'activité proprement économique et de la création de richesses ou « d'emploi » apparaissent également très tôt, dès le XVII<sup>e</sup> siècle : « *L'abbé de Saint Pierre souligne que, pour lutter contre l'indigence croissante, il faut permettre aux pauvres de travailler une partie du dimanche : "Pour comprendre de quel soulagement serait aux pauvres la continuation de leur travail, il n'y a qu'à considérer que, sur les cinq millions de familles qui sont en France, il y en a au moins un million qui n'ont presque aucun revenu autre que leur travail, c'est à dire qui sont pauvres"* » (Cabantous, 2014 p. 75).

On passe alors progressivement d'une régulation des activités (centrée sur la place du religieux et des activités de divertissement) à une régulation du travail et des « activités serviles ». La Révolution française se traduit notamment par une « libéralisation » de la relation de travail : la notion de « libre contrat » s'impose à travers la loi Le Chapelier et le décret d'Allarde, et favorise une plus grande flexibilité, notamment en matière de temps de travail. Non seulement les règles issues du cadre des corporations s'effacent, mais cette nouvelle vision d'un contrat de travail entre acteurs perçus comme égaux empêche également la constitution d'un contre-pouvoir syndical. Le début du XIX<sup>e</sup> siècle constitue une période d'allongement du temps de travail pour la classe ouvrière naissante.

La loi française de 1814 sur « l'observation du dimanche » apparaît comme la dernière volonté de lier régulation des activités sociales et régulation du « travail ». L'abrogation de la loi de 1814 en 1880 va cependant déplacer le débat qui s'oriente désormais non plus sur la régulation des activités mais bien sur celle du travail salarié. Cette première dimension du débat ne semble ainsi plus prioritaire et peut apparaître relativement décalée dans le cadre d'une société laïque contemporaine. Pour autant, la dimension éthique des activités et leurs caractéristiques continuent à imprégner en partie les débats. En effet, au-delà de l'aspect proprement religieux, ces débats renvoient à la signification et à la valeur sociale de ce que les individus peuvent faire.

En utilisant des termes actuels, les controverses ont en effet d'abord porté sur l'utilité sociale de certaines pratiques et la nécessité pour les pouvoirs

## Chapitre 1

publics de protéger ou faciliter certaines activités aux dépens d'autres. Si le temps religieux a effectivement été jugé prioritaire pendant très longtemps, d'autres formes d'activités ont ensuite bénéficié de ce type d'argumentation : temps de sociabilité, de culture ou de loisirs ou encore temps des activités familiales par exemple. La défense de la spécificité du dimanche ne repose pas ici uniquement sur la protection des travailleurs mais bien sur la valorisation de certaines pratiques par rapport à d'autres, sur la base de principes de légitimités concurrents.

Pour reprendre les termes des sociologues Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991), différentes « cités » (inspirées de principes certes religieux mais également domestiques ou civiques) peuvent valoriser différemment le dimanche et justifier un cantonnement de la « cité marchande ». Ce rappel permet de souligner l'existence de trois types de temps sociaux bien distincts : les temps de travail, les temps de repos et d'activités non marchandes et enfin les temps de loisirs et d'activités marchands. Le dimanche construit par la loi de 1906 correspond à un temps non marchand pris sur la réduction du temps de travail. Par la suite, les temps marchands se sont développés également en réduisant le temps de travail, c'est notamment le sens de la construction du samedi. Depuis vingt ans, la logique semble avoir évolué et la croissance des « temps marchands » passe au contraire par un empiètement des activités commerciales non plus sur le travail mais sur les temps « non marchands » comme le dimanche ou la nuit (Crary, 2014). La première phase historique des conflits sur la place du dimanche rappelle ainsi l'importance de la question de « ce à quoi sert » le dimanche. Loin d'avoir disparue cette problématique demeure au cœur des controverses (à l'image d'un récent débat entre Vincent Valentin et Michel Valensi dans le n° de mai 2015 de *Philosophie Magazine*) et peut justifier des formes de régulation, comme nous le verrons notamment dans le chapitre 3.

### 1.1.2 Régulation du travail

À partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, le débat principal se décale néanmoins vers la régulation du travail salarié, et le travail dominical intègre les conflits liés à la réglementation des temps de travail. La montée en puissance de l'industrie et la libéralisation de l'économie transforment radicalement l'organisation sociale des temps. Les rythmes agricoles et de l'artisanat, largement déterminés par les cycles naturels (quotidiens et annuels) et encadrés par les règles religieuses (notamment les nombreux jours chômés,



## Construction et contestation du repos dominical

au-delà du dimanche), s'effacent devant l'intensification et l'allongement des durées de travail (Devetter, 2001 ; Thompson, 1979, Beck, 1997). La semaine de travail ne distingue plus systématiquement le dimanche des autres jours : la loi de 1814, réaffirmant le caractère chômé du dimanche, ne sera que faiblement appliquée. La pratique du dimanche férié, assez répandue au Royaume-Uni dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, n'atteindra la France que bien plus tard. L'assemblée nationale va même jusqu'à formellement abolir la loi de 1814 en 1880 et les différents projets de mise en place d'un repos dominical échoueront jusqu'en 1906 (Corbin, 1995). Robert Beck (1997) parle également de « *l'irrésistible déchéance du jour du seigneur entre 1830 et 1880* » et de « *l'explosion du travail dominical après 1830* ».

Les caractéristiques du travail industriel et la dureté des conditions de travail orientent les luttes ouvrières d'abord sur la réduction de la journée de travail, même si les revendications en faveur d'un jour de congé hebdomadaire se développent parallèlement. C'est notamment le cas chez les ouvriers qualifiés dont la pratique de la « Saint Lundi » ou du Lundi du Cordonnier (Thompson, 1988) souligne l'attachement au repos hebdomadaire (Gazier, 2003).

Les principaux arguments en faveur du repos hebdomadaire se transforment et la logique religieuse de régulation des activités laissent place à une revendication d'encadrement du travail pour en limiter les effets les plus nocifs. La « fatigue » et les impacts négatifs sur la santé de rythmes de travail trop longs et intenses sont en effet de plus en plus pris en compte non seulement au niveau de la durée du travail mais aussi des rythmes et de la périodicité des temps. Le travail de nuit sera particulièrement critiqué et contesté au nom des dommages qu'il cause à la santé. Mais ce sont toutes les dimensions de la disponibilité temporelle (incluant la durée, la localisation et la maîtrise des horaires) qui sont affectées par la vision nouvelle qu'ont les scientifiques de la fatigue et du repos. Les médecins militent pour la prise en compte de deux types de repos. Le premier s'inscrit dans le cadre de la journée et implique une réduction du temps de travail quotidien en laissant libre le soir et la nuit ainsi qu'en prévoyant des pauses pour « scander le labeur ». Le second repos doit être destiné « *au rétablissement de l'élasticité du corps et de l'esprit ; c'est celui du dimanche. Interrompre le travail un jour sur sept répond à une loi naturelle. Les chevaux de fiacre, eux-mêmes demeurent à l'écurie un jour chaque semaine* » (Docteur Haegler en 1889, cité par Corbin, 1995, p.292). Aux motivations religieuses s'ajoutent (ou se substituent) des argumentations

## Chapitre 1

médicales en faveur d'un repos hebdomadaire.

Plusieurs lois successives vont ainsi limiter le temps de travail tant sur la journée que sur la semaine pour des catégories de salariés considérées comme particulièrement fragiles : les lois des 22 mars 1841, 22 février 1851 et 19 mai 1874 interdisent de faire travailler les enfants et les apprentis les dimanches et jours de fêtes reconnus par le législateur. La loi de 1874 englobe l'ensemble des enfants de moins de 16 ans et les filles de moins de 21 ans. La loi du 2 novembre 1892 étend encore le dispositif en le rendant applicable à tous les enfants de moins de 18 ans et à l'ensemble des femmes travaillant dans de nombreux secteurs industriels. Pour autant cette loi se distingue des précédentes en ne citant pas le dimanche de manière explicite (mais un jour de repos hebdomadaire). Néanmoins, les sources historiques confirment que c'est bien le dimanche qui est quasi systématiquement choisi (Chambelland-Liebaut, 1998).

Ainsi, progressivement, la lutte pour le repos hebdomadaire se diffuse et les syndicats l'inscrivent dans leurs revendications en 1896, au congrès de Tours, pour la CGT et un an plus tard pour les Bourses du Travail. Le parlement se saisit à nouveau de cette question à partir de 1902. Le processus qui mènera à la loi de 1906 est alors engagé et les arguments en faveur du repos hebdomadaire se renforcent. Quatre éléments sont en effet mis en avant : motivations religieuses, protections sanitaires des travailleurs, respect des valeurs et temps familiaux, et enfin promotion d'un droit aux loisirs.

Si les motivations religieuses existent encore, elles jouent autant un rôle de soutien (pour les milieux catholiques) que de repoussoir (pour la majorité radicale et anticléricale notamment). L'accent est plutôt mis sur les besoins en termes de repos et de protection de la santé des travailleurs tandis que la préservation d'un temps « familial » apparaît également comme une demande portée par les parlementaires. Selon Fernand Dubief, ministre radical du Commerce, la loi doit ainsi permettre de « *reconstituer l'unité et la liberté de la famille* ». La référence à la famille ouvre ainsi une nouvelle logique de défense du repos dominical : le jour de repos doit être commun à tous pour permettre la synchronisation des activités et pour favoriser des moments de cohésion familiale ou sociale. La défense du dimanche (et non d'un jour de repos non spécifié) retrouve ainsi des appuis solides : « *ce n'est pas pour permettre à l'employée ou à l'ouvrière qui a travaillé pendant la semaine, d'aller à l'église, le dimanche, que le repos a été fixé ce jour-là, mais parce que c'est celui qui permet de réunir plus facilement les*

*membres de la même famille, les écoles, les administrations, la plupart des magasins étant fermés le dimanche.* » (Journal *La Française*, n°1, 21 octobre 1906). Enfin, les arguments appuyés sur les temps familiaux ouvrent la voie à la défense d'un droit aux loisirs qui se développera cependant davantage aux lendemains de la Première Guerre Mondiale (loi de 1919 relative à la semaine de 48 heures) et plus encore au cours des années 30. L'émergence de ces nouveaux arguments (protection des temps familiaux et des temps de loisirs) fait réapparaître une logique propre à la régulation des activités et non plus seulement du travail. Mais cette fois non plus sous l'angle de l'interdiction de certaines pratiques en vertu d'arguments religieux mais bien dans une logique de promotion d'une plus grande liberté individuelle permettant le développement de relations sociales et d'activités considérées comme légitimes (culture, sports, loisirs). Les controverses sur ce que l'on peut ou ne peut pas faire le dimanche se sont ainsi largement transformées mais sont loin d'avoir disparues et complètent le débat propre à la régulation du travail lui-même.

## 1.2 Le compromis « fordiste » : de la loi de 1906 aux débuts des années 80

Pour autant, la loi de 1906 inscrit encore le débat dans le seul encadrement du travail. Le choix en effet est bien de limiter les temps de travail salariés et non de légiférer sur les ouvertures des établissements industriels ou commerciaux. Bien qu'assez lente et conflictuelle, l'affirmation du droit au repos dominical s'installe dans les années 20 et 30 et s'impose comme norme fortement dominante aux lendemains de la Seconde Guerre Mondiale. Cette norme laisse cependant subsister de nombreuses dérogations dont les justifications éclairent l'importance et les limites du repos dominical.

### 1.2.1 La loi de 1906 et son affirmation

La loi de 1906 apparaît comme emblématique à plusieurs titres. Elle constitue d'abord la première régulation de travail applicable à tous les salariés sans distinction d'âge ou de sexe. Elle marque parallèlement l'émergence d'une organisation des temps de travail de plus en plus encadrée qui, progressivement, s'imposera à la grande majorité des

## Chapitre 1

salariés. C'est ce que certains auteurs (Bouffartigue et Bouteiller, 2001 ; Devetter, 2001) ont appelé la « convention fordiste de disponibilité temporelle ». Celle-ci repose sur une durée du travail plus courte (autour de 40 heures hebdomadaires), une localisation des horaires rigides sur la journée (8h -18h) et la semaine (5 jours et demi puis 5 jours) et une forte prévisibilité associée à une séparation stricte entre travail et hors-travail. La loi de 1906 constitue à ce titre une première étape et souligne le caractère conflictuel du processus.

En effet, non seulement cette loi a été l'objet de très nombreux débats mais sa rédaction témoigne également des hésitations et des tentatives de compromis. Enfin, le texte de 1906 a été ensuite régulièrement contesté et son effectivité longtemps limitée. Près de trois ans séparent son adoption par l'Assemblée de son vote par le Sénat. Si le premier vote a été acquis relativement facilement... par une chambre en pleine campagne électorale, le Sénat a passé au contraire 37 séances au total avant d'adopter le texte final. La rédaction de la loi témoigne d'ailleurs des conflits en précisant de multiples dérogations à la règle du repos dominical ; de nombreux secteurs sont écartés au nom de deux logiques différentes :

- la première logique relève de principes économiques ; elle s'appuie sur la volonté de permettre la continuité de la production et regroupe les dérogations de l'article 2 ("lorsqu'il est établi que le repos le dimanche (...) compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement"), de l'article 3 ("11° Industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication") ou du premier alinéa de l'article 5 ("les personnes employées à la conduite des générateurs et des machines motrices...") ; on peut encore y ajouter les activités relevant des articles 5 (alinéa 3 : établissements de moins de 5 salariés), l'article 6 (industries de plein air, activité variable...) et les secteurs 2-3 ("tabacs et fleurs naturelles") et 10 ("matières susceptibles d'altération") cités par l'article 3 ;
- la seconde logique repose davantage sur la nécessité de maintenir la continuité de la vie sociale ; c'est notamment le cas des exceptions prévues par l'article 3 (numérotés de 1 à 11) : fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate (n°1), hôpitaux, hospices, asiles, maisons de retraites... (n°4), entreprises d'éclairage et de distribution d'eau (n°8), activités de transports (n°7 et 9, article 17) ou encore la prise en compte des "travaux urgents" (article 4) ou des secteurs comme "les établissements de bains" (n°5 de l'article 3).

---

## Construction et contestation du repos dominical

---

Ces dérogations ou exceptions conséquentes réduisent sensiblement le périmètre d'application de la loi. Pourtant et en dépit de cette souplesse, la loi de 1906 connaîtra bien des difficultés de mise en œuvre. Son application sera lente et les fraudes demeurent fréquentes au moins jusqu'aux années 30. Cette caractéristique est importante car elle se retrouvera également durant les périodes plus récentes : enfreindre l'interdiction du travail dominical implique des sanctions souvent limitées et ces comportements bénéficient d'une relative clémence de la part des autorités.

De nouveaux principes de régulation de la semaine de travail se manifestent plus concrètement après la première guerre mondiale. Un mode d'organisation temporelle apparaît timidement : la semaine de cinq jours. Il ne concerne que quelques établissements étatiques en 1914 (loi du 11 juin), puis il progresse légèrement avec la loi des 8 heures en 1919. Mais c'est au début des années 30 que la « semaine anglaise » (samedi et dimanche chômés) s'impose réellement dans l'industrie textile du Nord (Texnord), puis se généralise grâce aux décrets d'application de la loi du 21 juin 1936 instaurant la semaine de 40 heures. Ainsi, *« il y a possibilité de répartir la durée hebdomadaire soit sur six jours, soit sur cinq jours et demi soit sur cinq jours. Mais dans l'industrie le plus souvent la semaine de cinq jours est adoptée »* (Le Crom, 1999). La localisation des horaires sur la journée se définit plus précisément pendant la même période. Pour le syndicat patronal du textile roubaisien (lettre à l'inspection générale du travail le 7 août 1933, Texnord), *« il n'est pas nécessaire de fixer à 5 heures du matin le commencement du travail. Dans le cas d'un arrêt à 11 heures, on peut penser aussi à commencer le travail à 7 heures »*.

De même, les brochures de l'Association Française pour la Protection Légale des Travailleurs publiées juste avant et après la première guerre mondiale militaient clairement pour un régime temporel où les temps de travail sont affectés à des périodes de la journée et de la semaine strictement délimitées (notamment respect des repos du soir et des week-ends). Ces préoccupations seront encore plus clairement affichées avec les décrets d'application de la loi des quarante heures. Le décret de 1937 concernant les banques est à ce niveau exemplaire : semaine de cinq jours, interdiction du travail par relais ou par roulement, deux jours de repos consécutifs... De nombreux autres décrets prévoient des dispositions similaires. Toutes les pratiques qui s'écartent de ce schéma deviennent « dérogatoires ». Elles sont fréquemment soumises à autorisation de l'inspection du travail ou du préfet. En d'autres termes, elles deviennent

## Chapitre 1

anormales et atypiques. Cette tendance, enfin, n'aurait pu avoir une telle ampleur sans le développement massif du salariat, qui devient dans la quasi-totalité des branches la norme d'emploi : le taux de salarisation de la population active (pourcentage de salariés au sein de la population en emploi) passe de 42 % en 1866 à 56 % en 1926 (Marchand et Thélot, 1997).

Ces tendances se renforcent encore après 1945. Certes, les données statistiques concernant la localisation des horaires de travail sont rares pour les années antérieures à 1984, mais l'enquête de William Grossin menée en 1969 peut être une base solide. Il apparaît ainsi que la séparation entre temps de travail et temps hors-travail est devenue très stricte, et les jours ou les heures normalement non-travaillées semblent particulièrement bien isolées. Ces temps constituent « *pour les ouvriers comme pour les employés le temps essentiel, le temps de l'intérêt et des plaisirs de l'existence que le temps de travail permet de se procurer* » (Grossin, 1969, p. 149). Les périodes hors-travail sont très difficilement remises en cause et, tout particulièrement, la désynchronisation du jour de repos se heurte à une nette opposition des salariés (p. 179-180). La semaine de travail apparaît très rigide et le repos du week-end très largement respecté. Selon l'enquête, 89% des établissements font commencer le repos le vendredi soir et reprennent le travail le lundi matin. Seuls 10 % des établissements travaillent le samedi, uniquement le matin dans la quasi-totalité des cas. L'enquête sur l'emploi de mars 1959 indique également un respect très large du repos du dimanche : 97 % des salariés ayant un jour de repos par semaine prennent celui-ci le dimanche (Liautard, 1960).

### 1.2.2 Principe du non travail dominical mais maintien de conventions minoritaires

Il apparaît que les contournements à la norme sont jugés très négativement par les salariés qui aspirent à des rythmes collectifs synchronisés car « *ouvriers et employés participent à une même culture de masse, réglée par des horaires précis, [et] les habitudes prises diminuent la souplesse d'utilisation du temps* » (Grossin, 1969 p. 167). Les compensations exigées pour accepter de déroger à la norme sont importantes, comme l'illustre de façon exemplaire cette revendication du personnel d'une usine de produits pharmaceutiques : « *il est certains services, comme la physiologie, l'animalerie, où le personnel est obligé d'effectuer un tour de permanence le samedi et le dimanche. Mais chaque heure de notre*

## Construction et contestation du repos dominical

*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). La construction sociale d'un temps « valant plus cher » s'affirme progressivement dans les années 60 et 70 et valide le principe d'un « prix » du dimanche (voir infra).

Plus encore, les principaux écarts à la norme sont rejetés sur des catégories annexes qui subissent alors des temps « marginalisés ». Les « petites catégories » (équipes d'entretien, de nettoyage, chauffeurs...), comme les appelle William Grossin, sont fréquemment oubliées dans les déclarations faites par les chefs d'établissements. Elles sont exclues des rythmes collectifs et servent, justement, à permettre l'existence de ces rythmes pour la majorité des salariés. Leur activité est désynchronisée par rapport à l'ensemble pour assurer une meilleure synchronisation de l'ensemble. S'affirme ici également le fait que le temps des uns sert l'organisation temporelle des autres : le travail durant des périodes atypiques a ainsi, par construction, des dimensions fortement inégalitaires.

La situation prévalant des années 40 aux années 80 est ainsi intéressante à deux principaux titres. Tout d'abord, elle illustre à la fois le poids de la norme dominante et l'importance des régimes dérogatoires : même lorsqu'un « régime temporel » est stabilisé et apparaît comme incontesté, une partie des actifs occupés continue de s'écarter de ce dernier. La période « fordiste » souligne ensuite que ces contournements peuvent être obtenus selon trois modalités très différentes : la première est celle de la compensation (le plus souvent salariale) ; la seconde s'inscrit dans une logique de rotation (les week-ends travaillés le sont « à tour de rôle » ou portent sur un groupe de salariés qui n'occupent cette position que de manière temporaire comme les jeunes par exemple) ; ces deux premières modalités peuvent s'appuyer sur une forme de volontariat ; au contraire, la troisième relève clairement d'une segmentation des emplois et de la main d'œuvre : le travail dominical s'apparente en partie à des « *bad jobs* », seuls emplois accessibles à des populations marginalisées par rapport au marché du travail.

Ces conventions minoritaires permettent ainsi aux rythmes dominants de se maintenir. L'ouverture décalée de certains commerces peut faciliter le développement d'autres régimes temporels. Les services ouverts 24 heures sur 24 en sont l'exemple le plus simple. Le fait de travailler en journée oblige au décalage des temps de consommation et de loisirs sur les autres

## Chapitre 1

périodes. Les services permettant l'expression de ces activités facilitent alors le régime temporel centré sur la journée, en modifiant leurs propres horaires, pour offrir une autre forme de disponibilité temporelle. Les inconvénients et les coûts qu'occasionne un régime temporel de travail sont réduits par l'existence d'autres régimes.

De même, l'acceptation de régimes spéciaux par une minorité peut rendre possibles et moins coûteux d'autres types d'organisations. Les équipes de fin de semaine « libèrent » le dimanche des autres salariés. Les intérimaires ou les travailleurs intermittents « absorbent » la flexibilité et « protègent » ainsi leurs collègues. Les théories de la segmentation (mais également les approches néo-classiques opposant « insiders » et « outsiders ») mettent en évidence le rôle des salariés de la périphérie dans la garantie des conditions de travail des salariés du centre. Dans le secteur bancaire, par exemple, l'objectif d'augmentation des plages horaires d'ouverture a parfois pu être atteint tout en préservant les horaires classiques grâce à l'embauche d'un personnel spécifique sur les horaires atypiques. Souvent, ces salariés « outsiders » appartiennent à d'autres catégories sociales et peuvent alors pour certains avoir des « préférences » très différentes en termes de disponibilité. C'est typiquement le cas du recours à une main d'œuvre étudiante ; mais cela concerne aussi des populations plus fragiles sur le marché du travail via la sous-traitance. Cette segmentation inégalitaire laissant reposer une part des contraintes temporelles sur des groupes plus dépendants se retrouve largement dans la grande distribution ou la restauration rapide par exemple. C. Dondeyne (1999) établit un constat identique dans le secteur de la restauration collective. Il est important de noter à ce stade la fréquence des références aux étudiants et à leur « appétence » pour le travail du dimanche dans les débats récents. Ce cas est emblématique de « préférences » socialement construites sur la base de transformations sociales plus profondes comme l'alourdissement du coût des études ou encore la démocratisation inachevée de l'enseignement supérieur (Casta, 2010).

À l'inverse, la croissance des horaires atypiques peut enfin accompagner le développement des temps de travail longs (et pour partie choisis) de certaines catégories plutôt privilégiées. En effet, depuis une vingtaine d'années, les longues durées hebdomadaires de certains cadres et indépendants se sont à nouveau développées (Geshuny, 2005 ; Devetter, 2008) dans une logique que P. Bouffartigue appelle une convention flexible autonome (2014). Cette organisation temporelle repose sur une offre



## Construction et contestation du repos dominical

extensive de travail (longue journée notamment) mais également une certaine maîtrise des horaires et surtout une valorisation salariale importante. Or ce modèle nourrit des demandes de services nouveaux notamment sur des horaires atypiques ou impliquant une dépendance temporelle assez forte. C'est par exemple le cas des services à la personne qui génèrent des emplois particulièrement précaires pour répondre au manque de temps de catégories aisées mais soumises à un manque de temps important (Gorz, 1988 ; Devetter et Rousseau, 2011). L'étude du CRÉDOC sur l'ouverture des commerces le dimanche (2008) souligne ainsi qu'une partie des demandes de libéralisation des ouvertures dominicales sont portées par des salariés offrant de longues durées de travail hebdomadaire et « manquant de temps ».

Ces conventions minoritaires se justifient ainsi pour faire vivre les temps sociaux majoritaires ; et le développement des loisirs et des activités sportives et culturelles génèrent également des écarts nombreux à la norme temporelle dominante. La question de la régulation sociale des temps est alors pleinement posée comme l'illustre cette note de René Malesset (inspection générale) au ministre du Temps libre en date du 15 février 1983, plaidant pour la spécificité du métier d'animateur : « *...Mais travaillant dans le temps libre des autres travailleurs, leur condition de travailleur ne peut obéir aux mêmes règles que celles qui régissent les emplois liés à la production et aux échanges. C'est cette notion qu'il faut impérativement faire entrer dans le code du travail. Et l'on sait déjà des réactions et des actions qui sont significatives : maisons des jeunes fermées le dimanche, bases ou centres de loisirs fermés en août, ... Si l'on ne fait pas prendre en compte rapidement dans le code du travail la notion d'animateur et par extension de professions du temps libre, ce temps conquis deviendra vide, sera un temps mort, comme l'est le dimanche en Angleterre* »<sup>[2]</sup>.

Le respect des droits des salariés concernés et la construction des compensations nécessaires deviennent un enjeu essentiel. Pourtant la crise et la montée du chômage à partir des années 80 viennent fragiliser les demandes de régulations et favorisent au contraire une contestation croissante de la norme temporelle (Devetter, 2003).

[2] Source : Archives Nationales (Pierrefitte), cote : 20010334/12.

## 1.3 Des années 1980 à 2015 : un repos dominical de plus en plus contesté

Comme pour les autres dimensions du rapport salarial (stabilité de l'emploi, modalités de rémunérations, conditions de travail, etc.), l'organisation des temps de travail relativement stabilisée durant la période « fordiste » fait l'objet de nombreuses contestations à partir des années 80. La crise fragilise le salariat et le contexte socio-économique évolue fortement entraînant alors une croissance nette du travail dominical. Le débat politique sur cette question s'intensifie tandis que le cadre législatif et réglementaire fait également l'objet de modifications régulières. Pour autant, les principaux arguments échangés demeurent relativement constants.

### 1.3.1 Évolution des pratiques

Cette remise en cause s'appuie sur des mutations sociales nombreuses : prolongement de la perte d'influence des temps religieux, transformation du tissu productif et des modes de production, modifications des structures familiales et des pratiques en termes de loisirs.

Tout d'abord, les « temps du religieux » ont continué à perdre de leur importance et le dimanche a pratiquement achevé sa « désacralisation ». La pratique religieuse a connu un déclin ininterrompu depuis les années 50. On estime ainsi que si plus de 9 millions de Français allaient à la messe dominicale au début des années 50, ils sont désormais moins de 2 millions (Cabantous, 2014). La signification religieuse du dimanche s'est largement effacée au profit d'autres significations, notamment liées à la famille (voir infra).

Parallèlement, la forme privilégiée de la concurrence évolue. La recherche d'une plus grande différenciation (au détriment d'une concurrence fondée exclusivement sur les prix) peut créer de nouvelles exigences temporelles, notamment dans les services, avec la recherche de « créneaux horaires » plus atypiques. Le développement des services ouverts 24 heures sur 24 offre un exemple extrême mais symbolique. Nous pouvons citer, notamment, le cas des services de banque à distance analysés par Marnix Dressen (1997) ou encore le cas d'une entreprise livrant à domicile (Darty) : le service de livraison est progressivement passé d'une garantie du jour de livraison à celle de la demi-journée puis à celle d'une heure précise. Les livreurs ont été équipés de téléphones portables pour prévenir des retards éventuels. Darty a ensuite été conduit à livrer le soir, le samedi et même le dimanche (Ascher,

## Construction et contestation du repos dominical

1997). Qu'elle concerne le travail salarié ou le travail indépendant, on retrouve cette logique dans l'hôtellerie, la restauration, le secteur des loisirs, mais aussi dans les industries du luxe par exemple. La qualité exige une disponibilité quasi permanente. Ces secteurs se distinguent également par une fréquence de travail le dimanche très supérieure à la moyenne. Alors que, tous secteurs confondus, seuls 21,2 % des salariés pouvaient être amenés à travailler un ou plusieurs dimanche dans l'année, cette proportion grimpe à 36,4 % pour le commerce de détail alimentaire, et à 58,8 % pour les cafés, hôtels, restaurants (enquête *Conditions de travail*, DARES, 1998). De même, les critères de gestion et d'organisation jouent un rôle non négligeable dans la régulation de la disponibilité temporelle. En effet, « *après la technologie, les aspects organisationnels et gestionnaires du système socio-productif sont évoqués de façon quasi déterministe pour expliquer son évolution* » (Le Dantec, 1997, p. 19).

Ainsi, des secteurs comme les industries du verre, des matériels de transports terrestres ou des papiers-cartons ont plus de 45 % de leurs effectifs en horaires alternants, en 2x8 ou 3x8 dès la fin des années 80 (enquête *Conditions de travail*, DARES, 1993). L'objectif affirmé est bien d'accroître l'efficacité industrielle en respectant des impératifs de prix. Ainsi Jean-Paul Robert (1987), directeur des filatures Frémaux, pouvait justifier la mise en place d'équipes du week-end en affirmant « *qu'elles permettent la modernisation de l'entreprise et assurent à terme des conditions d'exploitations concurrentielles* » (p. 74). Les modes de fixation des horaires de travail et notamment la part des horaires alternants (impliquant souvent des équipes de fin de semaine) demeurent très stables depuis les années 80 (tableau 1).

**Tableau 1 - Types d'horaires de travail 1984-2013 (en %)**

	1984	1991	1998	2005	2013
Horaires fixes	59	61	61	62	61,5
Horaires alternants	8	7,5	8	8	7
Horaires variables	33	31,5	31	30	31,5

Source : Enquêtes *Conditions de travail*, DARES. Champ : salariés.

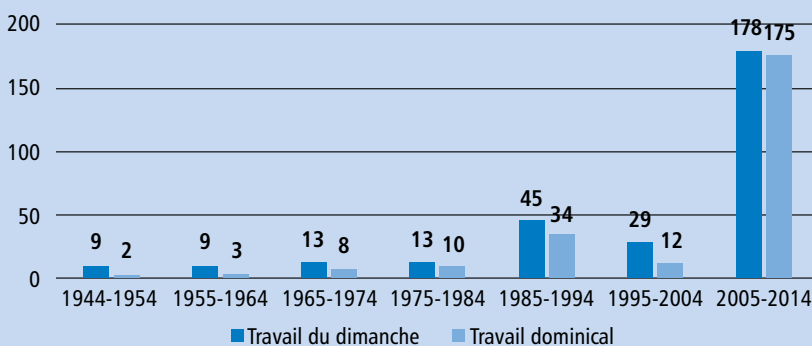
Les mutations de la famille et des loisirs jouent également un rôle important dans la remise en cause du dimanche chômé. En effet, le renouveau des revendications pour le travail dominical apparaît au début des années 1980, principalement sous la pression des enseignes spécialisées

## Chapitre 1

(ameublement et bricolage ; Jacques, 2015) puis de la grande distribution (rapport Landier de 1991, création de l'association « Le dimanche » présidée par Jacques Séguéla, etc.). Le repos dominical est jugé « rétrograde et archaïque ». Le dimanche perd sa connotation religieuse et devient pleinement un temps de loisir. L'intégration de la consommation dans les loisirs est porté par certains acteurs qui affirment par exemple que « *faire ses courses le dimanche correspond à un nouveau besoin des consommateurs* » (Séguéla, in Beck, 1997 p. 346). La multiplication des demandes de dérogations tend à banaliser progressivement l'ouverture des commerces et le *lobbying* s'intensifie progressivement, non sans déclencher des tensions nombreuses au sein des organisations patronales (Jacques, 2015 ; Attaça et Chomienne , 2014).

Ainsi, si le débat ouvert à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle était relativement clos dès les années 30, il se renouvelle avec la crise et la remise en cause du rapport salarial fordiste au début des années 80. La fréquence des articles traitant du travail dominical dans le journal *Le Monde* illustre cette tendance : si le quotidien n'abordait cette question qu'une grosse vingtaine de fois par décennie jusqu'en 1985, le sujet devient ensuite bien plus fréquent entre 1985 et 2004 avant de devenir un thème réellement fréquent sur les dix dernières années avec des pics importants lors des débats parlementaires visant à assouplir l'encadrement du travail dominical (2008-2009 autour de la loi Mallié puis 2014-2015 avec la loi Macron) [figure 1].

**Figure 1 - Les articles traitant du travail du dimanche depuis 1945 dans *Le Monde***

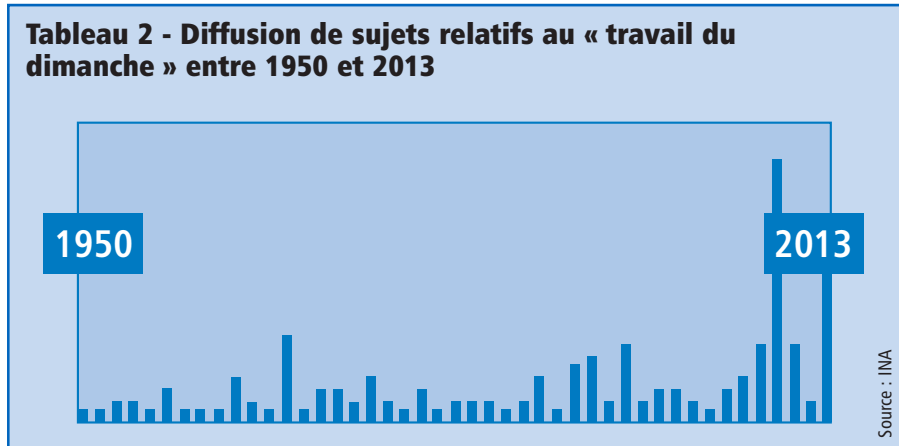


Lecture : entre 1944 et 1954, l'expression « travail du dimanche » apparaît neuf fois dans le quotidien *Le Monde*.

Source : archives *Le Monde.fr*.

## Construction et contestation du repos dominical

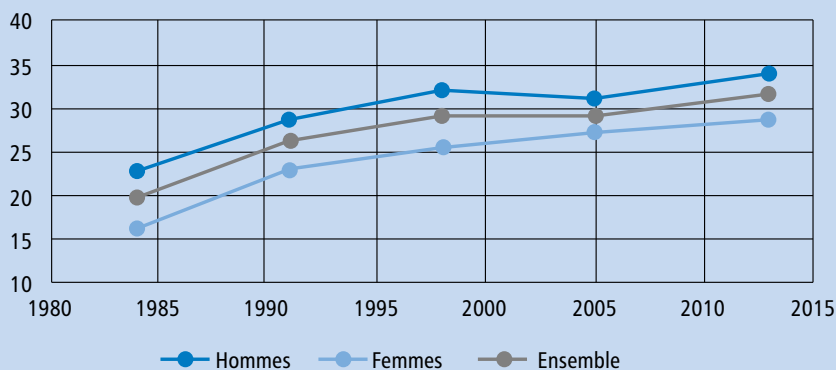
L'Institut national des archives audiovisuelles (INA) permet de dresser un constat similaire au niveau de la couverture télévisée de ces débats. De nombreux reportages se succèdent avec des pics à la fin des années 70 puis au cours des années 2000<sup>[3]</sup>. Il est frappant de remarquer que tant la forme des reportages que le fond des arguments avancés demeurent largement inchangés.



Ce renouveau des débats autour du travail du dimanche s'accompagne également de la publication de plusieurs ouvrages ou de la réalisation de plus en plus d'enquêtes d'opinion ou de travaux sociologiques. Surtout, il s'appuie sur une croissance nette de la proportion de salariés concernés par le travail régulier ou occasionnel le dimanche [figure 2].

[3] <http://www.ina.fr/video/RCC99007274> [1979] ; <http://www.ina.fr/video/3111238001011> [2006] ; <http://www.ina.fr/video/VDD09028346> [2009]

## Chapitre 1

**Figure 2 - Évolution du travail du dimanche 1984 - 2013 (en %)**

Lecture : 16 % des femmes, 23 % des hommes et 20 % de l'ensemble des salariés déclarent travailler au moins occasionnellement le dimanche.

Source : Enquêtes Conditions de travail, DARES, 1984-2013.

**Tableau 3 - Évolution du travail du dimanche par sexe (en %)**

	1984	1991	1998	2005	2013
Hommes	23	19	32	31	35
Femmes	16	23	25	27	29

Source : Enquêtes Conditions de travail, DARES, 1984-2013.

Lecture : 16 % des femmes, 23 % des hommes salariés déclarent travailler au moins occasionnellement le dimanche.

La croissance du travail dominical ne concerne cependant pas toutes les catégories ni toutes les professions de manière identique. En effet, si le travail du dimanche industriel croît légèrement au cours des années 90, c'est surtout dans les services que les transformations sont importantes. Ainsi ce sont les femmes (tableau 3) et les employés des services aux particuliers et plus encore dans le commerce qui subissent une augmentation forte de leur exposition au travail du dimanche : alors que seuls 20 % des employés de commerce travaillaient parfois ou régulièrement le dimanche en 1984, ils sont plus de 52 % à être dans ce cas en 2013 (tableau 4).

**Tableau 4 - Évolution du travail du dimanche par catégories professionnelles (en %)**

	1984	1991	1998	2005	2013
Employés de Commerce	20	35,5	35	36	48
Employés des Services aux Particuliers	28,5	26,5	27	26	34,5
ONQ de type industriel	9,5	8,5	14	11	13
ONQ de type artisanal	9,5	12,5	13	11	17

Source : Enquêtes *Conditions de travail*, DARES, 1984-2013.

**Lecture : 20 % des employés de commerce déclaraient en 1984 travailler au moins occasionnellement le dimanche.**

### 1.3.2 Situation législative

Cette croissance du travail dominical est également liée à plusieurs modifications législatives qui assouplissent le droit du travail en la matière. À partir des années 80, le temps de travail fait l'objet d'une activité législative relativement intense : développement de l'annualisation ou des possibilités de modulations (notamment en 1981, 1987, 1993, 1998-2000), modification de la durée légale (1981, 1998-2000), modalités de régulation des heures supplémentaires ou complémentaires (1991, 1992, 2002, 2007), etc. Le travail dominical n'échappe pas à cette tendance. Il est non seulement directement influencé par l'évolution des autres dimensions (et notamment les formes de modulations) mais il fait l'objet de textes spécifiques à plusieurs reprises et notamment en 2008 à l'occasion de la loi Chatel puis en 2009 avec la loi Mallié et enfin plus récemment en 2015 avec le vote de la loi Macron.

Dans ces différents cas, le processus est relativement comparable, et plusieurs éléments communs méritent d'être notés.

Tout d'abord, alors même que ces textes ont été portés par des majorités politiques différentes (gouvernement UMP d'un côté et PS de l'autre), ils ont fait l'objet de débats parlementaires intenses, dépassant largement les clivages politiques habituels (Jacques, 2015 ; Attaça et Chomienne, 2014 ; Dionot, 2015). Aujourd'hui comme à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et au début du XX<sup>e</sup>, les positions relatives à la régulation du travail dominical ne recouvrent pas complètement une simple opposition droite-gauche mais renvoient au contraire à des choix de société assez multiformes.

La seconde caractéristique commune correspond à la méthode choisie : la limitation de principe du travail salarié le dimanche est d'abord réaffirmée



## Chapitre 1

pour permettre ensuite l'extension des régimes dérogatoires. Il est frappant de constater que tous les rapports ou propositions de loi visant à élargir l'ouverture des commerces le dimanche commencent par des déclarations de principes très fortes en faveur de la spécificité de ce jour :

« *Le dimanche est un point fixe structurant permettant de se retrouver et de consolider la cellule familiale* » (déclaration de M. Salto au Sénat 2008). « *Ce jour constitue un repère symbolique qu'il convient de ne pas banaliser* » (Bailly, 2007), « *Le dimanche, repère et point d'ancrage ne doit pas être un jour comme les autres* » (Mallié, 2013), « *Le repos dominical est un principe essentiel* » (JM Ayrault, Lettre de mission adressée à M. Bailly, 2013), « *Dans la conscience collective et l'histoire de France, le dimanche joue un rôle à part* », « *Personne ne souhaite que le dimanche ne devienne un jour banalisé* » (Bailly, 2013), « *le travail du dimanche doit rester une exception* » (R. Ferrand, rapporteur général de la loi Macron), etc.

Chaque loi ajoute ensuite de nouvelles dérogations au principe général énoncé affirmant le repos dominical. Ainsi la réglementation actuellement en vigueur apparaît-elle relativement complexe du fait d'une multiplication des situations exceptionnelles ou autres exonérations. Plusieurs rapports ont ainsi estimé que plus de 180 (Conseil économique et social, 2008) voire plus de 200 (Reynié, 2009) situations spécifiques pouvaient être distinguées. La loi Mallié défend ainsi la nécessité de simplifier le dispositif... pour finalement ajouter de nouvelles règles spécifiques... que les rédacteurs de la loi Macron considéreront comme une source de complexité... à corriger par de nouveaux dispositifs dérogatoires !

Le cadre créé par la loi de 1906 n'est ainsi modifié que par touches successives qui semblent s'adapter aux évolutions sociales (ou valider la croissance des infractions). Ce faisant, ces lois successives valident assez largement l'idée d'une dérégulation progressive mais majeure : chaque changement demeure limité en lui-même mais l'ensemble des modifications légales depuis 20 ans a largement ouvert la voie à un travail dominical fréquent.

Il est à ce titre intéressant de souligner que si les cadres légaux et réglementaires sont assez variables au niveau international, ils ne sont que partiellement corrélés aux comportements observés dans chacun des pays. En effet, entre les pays qui interdisent tout en prévoyant de nombreuses dérogations et ceux qui au contraire autorisent le principe tout en l'assortissant de garde-fous nombreux, les différences peuvent apparaître plus symboliques que réelles... Au final la France, en autorisant 12





## Construction et contestation du repos dominical

ouvertures dominicales annuelles, a plutôt rejoint les pays assez libéraux en matière d'autorisation du travail dominical.

**Tableau 5 - Situations des législations européennes**

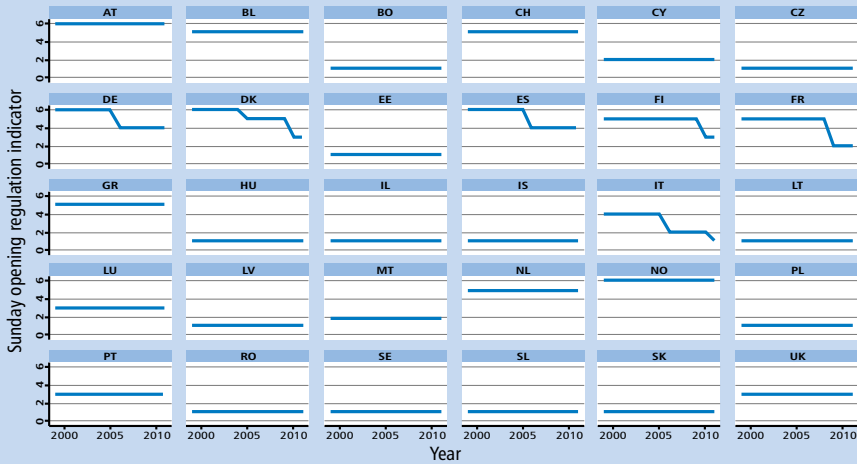
Pays libéraux – ouverture sans ou avec peu de restriction	Suède République Tchèque Roumanie Hongrie Irlande Croatie
Pays souples – Principe de repos dominical assorti de nombreuses dérogations	Portugal Italie Pays-Bas Danemark Finlande Espagne Royaume-Uni
Pays affichant une réglementation rigide	Autriche Allemagne <sup>(4)</sup> Grèce

Source : d'après Reynié, 2009.

Cette libéralisation progressive de l'ouverture des commerces le dimanche n'est pas propre à la France et concerne de nombreux autres pays en Europe. La remise en cause du caractère férié du dimanche est en effet un phénomène généralisé, et seul le rythme et le calendrier des réformes diffèrent. Genakos et Danchev (2014) ont ainsi construit un index de mesure de la dérégulation du travail dominical en 6 niveaux : 1°) sans restriction ; 2°) sans restriction dans les grandes villes et les zones touristiques ; 3°) grands magasins seulement durant un nombre d'heures limité ; 4°) dépendant de la régulation locale ; 5°) uniquement un nombre d'heures limité le dimanche ; et 6°) pas d'autorisation d'ouverture le dimanche. Sur les 30 pays étudiés, aucun n'a renforcé sa législation et 6 ont au contraire assoupli la réglementation (figure 3).

(4) La régulation relève des Länder depuis 2013 mais seul Berlin a réellement assoupli un cadre jusqu'à présent très restrictif.

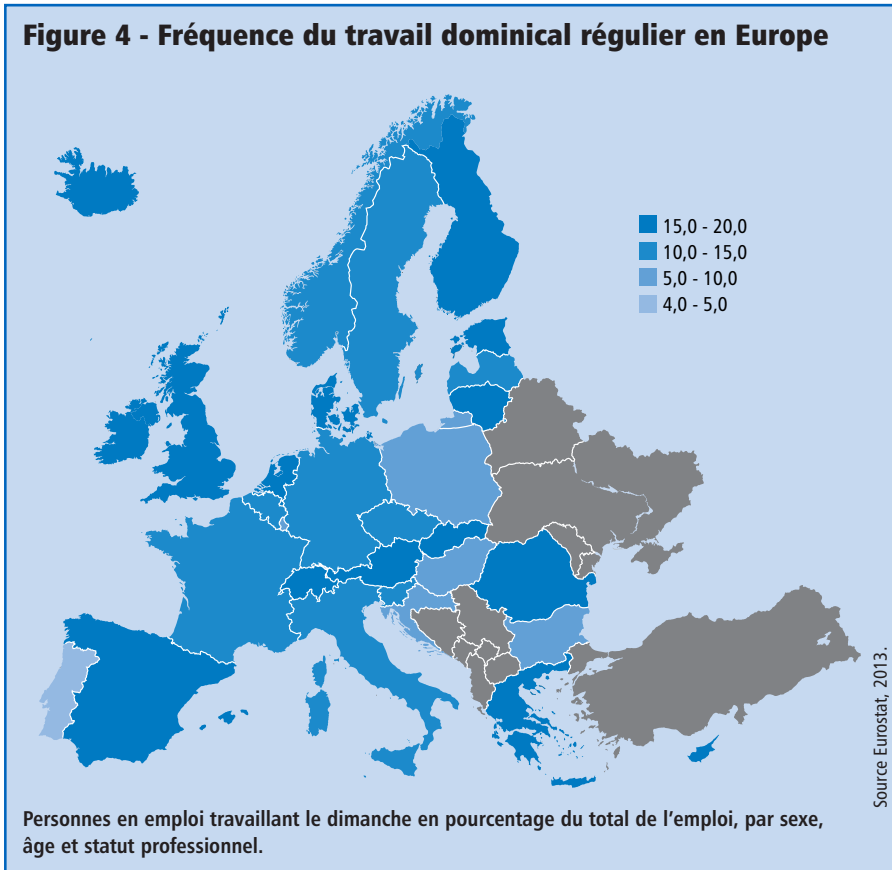
## Chapitre 1

**Figure 3 - Évolution de la régulation du travail dominical en Europe**

Notes : The figure presents information on the evolution of regulation engarding sunday opening across EU countries. Theindicator takes the following values : 1 : no restriction ; 2 : no restrictions in major cities an tourist destinations ; 3 : large shops can open only for a limited number of hours on Sunday ; 4 : varies across parts of the country, depending on local regulation ; 5 : shops can only open for limited number of Sundays ; 6 : shops are not allowed to open on Sundays. Sources : Authors' calculations based on information collected from various national sources.

Mesurer la prévalence du travail dominical demeure cependant assez complexe au niveau international, en dépit des efforts d'harmonisation menés par Eurostat par exemple. Les ruptures de séries, liées aux modifications de nomenclature ou aux transformations des modalités d'enquêtes, et les ambiguïtés méthodologiques demeurent nombreuses : le pourcentage de travailleurs ne travaillant aucun dimanche en France passe ainsi selon Eurostat de 68,5 % à 78 % entre 2012 et 2013... ce qui fait passer la France du groupe des pays recourant le plus au travail le dimanche à celui qui y recourt le moins... Néanmoins, les données disponibles concernant le travail dominical régulier permettent de donner une image assez claire de la situation en Europe en soulignant l'importance des écarts. Ceux-ci sont encore plus élevés lorsque l'on s'intéresse à des secteurs spécifiques comme la distribution où les différences internationales sont effectivement majeures : plus de 42 % de salariés concernés au Royaume-Uni contre moins de 10 % en Grèce ou en Allemagne (Franco et Winqvist, 2002).

**Figure 4 - Fréquence du travail dominical régulier en Europe**



## Chapitre 1

**Tableau 6 - Pourcentage des actifs occupés ne travaillant jamais le dimanche**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Union européenne (28 pays)	71,2	72,4	72,5	73,6	73,7	73,2	73,0	73,2	74,6	74,5
Union européenne (15 pays)	72,3	73,4	73,4	74,4	74,2	73,6	73,5	73,8	75,4	75,2
Belgique	76,1	76,4	76,3	77,3	77,2	77,0	77,7	78,4	77,9	77,4
Bulgarie	:	65,9	67,0	74,1	76,8	78,7	79,3	78,4	77,8	78,2
République tchèque	66,4	68,6	73,2	74,1	76,1	75,2	73,4	73,9	75,3	74,7
Danemark	65,2	64,7	69,6	68,9	68,2	67,1	66,0	64,4	63,0	63,1
Allemagne	72,8	71,9	71,5	71,4	72,7	71,8	72,3	73,0	73,5	73,7
Estonie	73,6	73,6	75,8	76,5	74,5	73,5	74,6	74,4	74,4	74,1
Irlande	67,9	68,1	67,7	67,5	66,1	64,8	63,8	70,1	72,7	73,1
Grèce	70,0	71,5	71,5	71,6	72,6	74,3	74,0	73,1	72,1	70,8
Espagne	:	83,0	83,3	82,4	81,3	80,2	79,5	79,0	79,5	78,1
France	70,0	70,4	70,0	69,4	69,2	68,9	68,4	68,6	78,8	78,9
Croatie	63,2	64,5	64,4	65,0	66,1	64,6	63,1	64,4	65,1	64,8
Italie	81,3	81,6	81,4	81,2	81,7	81,5	81,6	80,5	80,6	80,3
Chypre	79,0	79,0	80,8	80,8	80,3	79,7	79,2	77,9	76,1	74,5
Lettonie	68,0	73,0	74,2	74,2	73,5	73,9	74,9	74,7	76,0	76,7
Lituanie	65,4	66,4	68,2	69,1	70,0	71,8	73,1	72,2	71,2	71,0
Luxembourg	79,7	80,6	81,7	82,0	75,4	76,2	75,8	77,9	77,0	74,7
Hongrie	75,2	76,5	77,1	77,3	74,8	73,1	71,8	72,1	73,0	75,3
Malte	71,1	71,6	71,1	71,5	71,1	70,4	70,1	68,8	67,5	68,0
Pays-Bas	:	70,6	70,1	69,9	68,9	67,0	66,2	65,7	64,4	64,3
Autriche	74,1	75,0	74,8	75,5	75,6	75,8	76,4	76,5	76,9	76,9
Pologne	64,3	64,8	65,5	67,8	69,8	69,8	70,3	69,6	69,8	70,9
Portugal	76,2	76,1	75,7	75,2	75,9	76,7	79,7	78,5	76,7	77,4
Roumanie	71,0	73,5	72,3	72,3	72,1	71,1	70,8	70,8	72,0	72,7
Slovénie	67,9	67,5	68,0	68,0	67,4	66,6	66,6	67,1	66,2	64,6
Slovaquie	64,8	64,1	65,0	66,2	68,2	69,3	66,7	65,6	65,1	65,2
Finlande	75,3	74,2	75,1	74,5	74,8	74,6	73,4	72,7	72,4	72,0
Suède	75,3	73,1	73,0	72,0	71,4	70,7	70,6	70,1	69,6	69,5
Royaume-Uni	64,2	64,3	64,8	:	72,5	71,6	70,8	73,6	73,6	73,3
Islande	48,7	51,0	51,4	51,0	52,7	53,9	51,8	50,7	46,9	44,4
Norvège	:	72,6	73,3	72,6	72,4	72,4	72,8	72,3	72,9	73,8
Suisse	77,4	80,4	80,3	79,8	80,1	80,4	80,7	81,0	80,3	80,1
Turquie	:	46,6	48,2	47,6	:	:	:	:	:	47,7

Source : Eurostat.

**1.3.3 (Non) évolution des débats**

Les débats menés en 2008-2009 puis en 2014-2015 s'inscrivent dans la lignée des controverses plus anciennes. Il est assez frappant de constater la relative permanence des arguments échangés. Les rhétoriques tant progressistes que réactionnaires, pour reprendre les expressions d'Albert

## Construction et contestation du repos dominical

Hirschman (1991), apparaissent ainsi assez constantes.

Du côté des partisans d'une extension des possibilités de travailler le dimanche, trois arguments sont le plus souvent mobilisés :

- la simplification juridique,
- la nécessité technique ou sociale ainsi que l'effet en termes de création de richesse et d'emploi,
- et enfin le respect de la liberté individuelle du travailleur et du consommateur.

La simplification juridique apparaît comme un argument désormais incontournable pour toute proposition de réforme du code du travail. La plupart des rapports ou travaux relatifs au travail dominical ou à l'ouverture des commerces le dimanche soulignent en effet la complexité du système reposant sur l'affirmation d'un principe et le développement de dérogations multiples. Ainsi le « guide pratique sur le repos dominical des salariés », document administratif récapitulant l'ensemble de la législation applicable reconnaît que « *le repos dominical qui est un principe d'ordre public destiné à protéger la santé des salariés autorise néanmoins de nombreuses dérogations permanentes ou temporaires : leur diversité même, l'enchevêtrement des compétences des autorités chargées de les accorder, ainsi que la jurisprudence née des contentieux initiés sur le sujet, rendent la règle peu lisible pour ses bénéficiaires et son application parfois difficile pour les services instructeurs et les services de contrôle* ». Pour autant, il est également symptomatique que les mesures récentes visant à « assouplir » le recours au travail dominical aient finalement alourdi encore le système de dérogations. Il est d'ailleurs difficile d'imaginer qu'il puisse en être autrement dès lors qu'il s'agit de lister des situations s'écartant de la norme générale. Le fait que les cas d'exonérations se multiplient s'explique par les évolutions sociales et souligne cependant la relative souplesse du dispositif en vigueur. Certaines dispositions demeurent au contraire maintenues du fait de leur histoire mais ne conservent plus d'importance majeure. La simplification administrative ou juridique sert ainsi bien plus souvent d'argument rhétorique que de motivation réelle justifiant les réformes.

Le second principe mis en avant relève des nécessités techniques. Fortement présent dans la loi de 1906, cette logique portera les demandes d'aménagements des entreprises industrielles des années 50 aux années 80. C'est bien ici l'efficacité de la production qui est mobilisée, et les principes de justification s'inscrivent explicitement dans le « monde

## Chapitre 1

industriel », pour reprendre les termes des sociologues Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991). Pour autant, la réglementation en vigueur permet largement de répondre à ces contraintes et cette justification n'est que rarement contestée. Le développement des équipes de fin de semaine a répondu aux exigences techniques des grandes industries (Sailly et Lebrun, 1987). Les récents débats n'ont pas véritablement remis ces points à l'ordre du jour (y compris dans le cas de services où pourtant la logique d'amortissement de frais fixes très élevés est implicitement déterminante<sup>[5]</sup>). Les débats se sont au contraire concentrés sur les enjeux pour les services et plus encore pour le commerce.

En effet, les demandes de flexibilisation du recours au travail dominical se concentrent sur les activités commerciales. L'argumentation s'appuie dans ce cas d'abord sur les effets positifs attendus en matière de développement de l'activité et de l'emploi. Nous reviendrons sur les évaluations effectuées et le réalisme de ces attentes mais il est important de souligner l'importance, pour les défenseurs d'un élargissement des horaires d'ouverture, des arguments en faveur d'une création d'activité et d'emploi. Comme le rappelle un rapport du CRÉDOC (2008), l'ouverture dominicale des commerces est présentée comme « *de nature à accroître le volume d'emploi dans le secteur du commerce et de permettre aux salariés qui le souhaitent de travailler plus pour gagner davantage* » (CRÉDOC, 2008, p. 10). De même, M. Mallié souligne que le régime actuel est « *perçu par les acteurs économiques comme un obstacle au développement* » (p. 13) tandis que le rapport du CAE de Pierre Cahuc et André Zylberberg affirme que « *les études empiriques disponibles montrent que les expériences passées dans ce domaine ont induit des créations d'emploi, comprises entre 3 % et 10 % de l'emploi du secteur* » (Cahuc et Zylberberg, 2007). À nouveau, les assouplissements récents s'intègrent dans un projet de loi pour la libéralisation et le développement de l'activité. Comme pour d'autres champs du code du travail, la remise en cause de certaines réglementations s'appuie fortement sur les effets attendus en matière d'emploi. C'est bien, comme dans le cas des nécessités techniques, sur la base d'une démonstration en termes d'efficacité, que ces arguments sont avancés.

[5] Nous sommes une industrie de services et de main-d'œuvre. Nous employons 5 personnes pour générer 1 million d'euros de chiffre d'affaires. Ce ratio n'est que de 1 pour 1 million dans la grande distribution et dans l'e-commerce ! Nous avons donc besoin de volume.

En savoir plus sur [http://www.lesechos.fr/26/01/2015/LesEchos/21863-070-ECH\\_philippe-houze-----ouvrir-le-dimanche-est-vital-pour-les-galeries-lafayette-.htm#0dKP50aOWB7CFJG.99](http://www.lesechos.fr/26/01/2015/LesEchos/21863-070-ECH_philippe-houze-----ouvrir-le-dimanche-est-vital-pour-les-galeries-lafayette-.htm#0dKP50aOWB7CFJG.99)

Pour autant, les évaluations portant sur des expériences passées comme les études d'impact plus récentes ne permettent pas de mettre en avant des créations d'emplois massives (certaines prévoient même des destructions d'emploi en raison d'effets de cannibalisme ou de gains de productivité, voir infra). Les partisans d'une extension des ouvertures dominicales insistent alors bien davantage sur les gains en termes de liberté individuelle qu'une réforme permettrait. On quitte ici le « monde industriel » jugeant un dispositif sur la base de son efficacité pour rejoindre la « cité marchande » (Boltanski et Thévenot, 1993) pour laquelle la liberté individuelle exprimée à travers les comportements d'achats et de vente prime sur les autres justifications possibles. La mise en avant de la liberté individuelle est très nette dans l'ensemble des documents en faveur d'une extension des ouvertures des magasins le dimanche : liberté des consommateurs d'effectuer leurs achats quand et comme ils le désirent, liberté des employeurs de développer leur activité et enfin liberté des salariés d'offrir leur travail le dimanche. Cette dernière argumentation s'inscrit pleinement dans une logique de « liberté du temps de travail » plaçant la souveraineté de l'acteur individuel au cœur des choix de société (Devetter, 2009). Le volontariat est alors considéré comme la « *clé de voûte du système permettant aux commerces de déroger au repos dominical* » (Bailly, 2013, p. 37). Certaines catégories sont plus spécifiquement ciblées : les travailleurs à temps partiel du commerce pouvant ainsi se rapprocher du temps plein et plus encore les étudiants devant financer leurs études apparaissent comme les exemples les plus souvent mobilisés.

À l'opposé, les tenants d'un encadrement strict du travail dominical s'appuient sur trois points complémentaires : la nécessité du repos et de la protection des travailleurs, l'importance de temps non marchands (religieux, familiaux, civiques, associatifs), et enfin l'insistance sur le piège d'une liberté factice dans un contexte de synchronisation nécessaire.

La nécessité du repos hebdomadaire n'est globalement pas contestée et a longtemps servi d'appui à l'interdiction du travail dominical. Pour autant, cette dimension ne semble pas suffisante et, si elle justifie la réglementation des temps de travail et l'octroi de jours de repos, elle ne justifie pas que ce repos soit obligatoirement accordé le dimanche. C'est notamment sur ce point que le Royaume-Uni a pu contester la directive européenne réaffirmant l'obligation du repos dominical. Ce dernier a laissé la place au repos hebdomadaire sans référence au dimanche, suite au jugement de la Cour européenne.

## Chapitre 1

Les défenseurs « du dimanche » s'appuient bien davantage sur la nécessité de protéger des temps non marchands et le débat revient ainsi plus sur la régulation des activités que sur celle du seul travail. Tour à tour, la pratique religieuse, les temps familiaux, les engagements associatifs ou les pratiques sportives ou culturelles vont être mobilisés pour souligner que le dimanche n'est pas un jour comme les autres et qu'il permet l'existence d'activités d'une valeur non marchande et non mesurable. Pour reprendre à nouveau les concepts de Luc Boltanski et Laurent Thévenot, les « cités » inspirée, domestique ou civique sont invoquées pour défendre des temps et des rythmes protégés des activités marchandes et industrielles.

Enfin, le débat se focalise également sur la réalité ou non de la liberté de choix des travailleurs. Non seulement, l'effectivité du volontariat, dans le cadre d'une relation d'abord marquée par la subordination, peut être discutée mais de nombreux éléments peuvent être invoqués pour relativiser le pouvoir et les capacités des travailleurs à effectuer des choix réels en matière de temps de travail. Nous reviendrons sur ces éléments de manière plus détaillée par la suite mais nous pouvons souligner l'importance des effets d'interdépendance et de synchronisation qui rendent souvent les choix individuels assez inopérants. De même, l'existence d'importantes externalités éloigne les gains et coûts sociaux des gains et coûts privés : des choix purement individuels peuvent alors être préjudiciables à la vie et au bien-être collectif. Enfin, de nombreuses études ont montré que les préférences immédiates des individus pouvaient s'écarter de manière notable des souhaits plus profonds qu'ils expriment. Cette distinction entre « préférences » et « méta-préférences » comme les nomme A. Hirschman (1983) est également un argument important en faveur d'une régulation collective.

Au final, le rappel des principaux arguments mobilisés souligne l'importance de trois enjeux complémentaires : quel est l'impact économique (principalement en matière d'emploi) d'une extension du travail dominical ? Quelle doit-être la place respective des activités marchandes et non marchandes (ou pour le dire autrement, qu'est-ce que le dimanche permet de « produire » de différents des autres jours de la semaine) ? Et enfin que peut-on dire de la liberté éventuelle des travailleurs dans leur choix de travailler ou non le dimanche ? Ce sont ces trois questions que nous aborderons plus en détails dans le chapitre 3. Mais auparavant, il est important de rappeler les principaux enseignements des enquêtes d'opinions et des enquêtes sociologiques relatives aux attitudes des Français dans ces débats.



## 1.4 Les enquêtes sociologiques et les enquêtes d'opinion

Comme nous l'avons vu précédemment, la question du travail dominical est redevenue un sujet médiatique au cours des années 80, parallèlement à la libéralisation du marché du travail. Il s'intègre ainsi dans un mouvement plus vaste de flexibilisation du temps de travail, d'individualisation des salaires et de diversification (souvent synonyme de précarisation) des formes d'emplois. Mesures symboliques, les lois portant sur l'extension des horaires d'ouverture ou sur la simplification des dérogations au repos dominical ont chaque fois fait l'objet de batailles intenses. De nombreux sondages ont ainsi accompagné ces controverses. L'objectif n'est pas ici de tous les reprendre mais plutôt de faire une synthèse de leurs principaux enseignements. Il semble tout d'abord que la demande d'ouverture plus large des magasins soit assez grande tout en demeurant peu intense. À l'inverse, l'attachement des travailleurs à un temps de travail « standard » s'observe de manière nette et constante. Ces tendances générales ne doivent cependant pas faire oublier un autre enseignement de ces sondages : les attentes des différentes catégories sociales sont souvent conflictuelles et porteuses d'inégalités croissantes.

### 1.4.1 Une demande d'ouverture des magasins plus large

La plupart des sondages réalisés ces dernières années abordent en premier la question de l'élargissement des horaires d'ouvertures des magasins. Les Français y apparaissent largement favorables avec des taux de réponses positives oscillant entre 65 % et 73 %. Pour autant, conclure de ces réponses une forte adhésion à l'extension des horaires d'ouverture est délicat. Certes, les réponses à ce type de questions apparaissent relativement stables et robustes (voir tableau 6). Une tendance régulière à la croissance des demandes en faveur d'ouvertures plus larges semble observable (passant d'environ 50 % au milieu des années 90 à plus de 60 % aujourd'hui).

Néanmoins, plusieurs éléments invitent à nuancer ce résultat. Tout d'abord, il apparaît que lorsque les individus doivent déclarer un type d'horaire qu'ils souhaiteraient voir modifier, ceux des commerces arrivent en troisième position (7 %), loin derrière les horaires de travail (22 %) ou des administrations (25 %) et proches des horaires de travail du conjoint (6,5 %) tandis qu'un tiers des répondants ne souhaite aucun changement (source : enquête *Emploi du temps*, Insee, 2010).

## Chapitre 1

Plus encore, l'intensité de ces attentes semble assez limitée. En effet, les positions opposées sont toujours plus marquées (28 % d'opinion très défavorable dans l'enquête du CRÉDOC) que les positions favorables (20 % d'opinion très favorable). Enfin, l'importance de ces choix doit être mise en regard avec les pratiques réelles des individus : l'expression d'un souhait d'élargissement des horaires ne renvoie pas forcément à un besoin effectif. Ainsi la « *libéralisation de l'ouverture dominicale du commerce est soutenue par les personnes qui manquent de temps... et par celles qui en ont trop !* » (CRÉDOC, 2008, 33). Ce sont ainsi les inactifs qui apparaissent les plus demandeurs de modifications des horaires tant des commerces (CRÉDOC, 2008) que des administrations (Enquête *Emploi du temps*, Insee, 2010). Ce constat se retrouve également dans les données issues de l'enquête *Emploi du temps* : les individus déclarant être « *tous les jours pressés par le temps* » sont 11 % à souhaiter une ouverture plus large ; c'est également le cas de 9 % de ceux qui ne le sont jamais contre 4 % des individus dans les situations intermédiaires. Ce constat renvoie à l'ambivalence des achats du dimanche : ils sont tout autant réclamés pour alléger les contraintes organisationnelles de la semaine que pour remplir des temps « creux » (les moins de 25 ans comme les plus de 75 ans sont ainsi les catégories les plus demandeuses d'une ouverture accrue). Ce résultat conforte davantage les revendications en faveur d'une « politique des temps » (Mallet, 2013) au-delà de la seule ouverture des commerces.

De même, tant l'enquête du CRÉDOC que les données de l'INSEE soulignent que l'accès aux commerces le dimanche est déjà assez important. Ainsi, 45 % des Français ont potentiellement accès à des commerces ouverts (CRÉDOC, 2008, p. 14) et 37 % déclarent s'y rendre au moins de temps en temps. Les données de l'Insee montrent quant à elles que plus de 18 % des individus ont effectivement fait des courses un dimanche donné (celui pour lesquels ils ont rempli un carnet d'activités), ce taux est de près de 40 % pour le samedi et d'environ 30 % pour les autres jours de la semaine. Les pratiques actuelles sont cependant largement centrées sur les achats alimentaires. Le décalage entre attentes déclarées et pratiques effectives peut également être illustré par les expériences réalisées en matière d'aménagement des horaires des services administratifs et culturels. Ainsi l'extension des horaires d'ouverture de certains services municipaux, pourtant fortement souhaitée selon plusieurs enquêtes d'opinion, n'a débouché que sur des fréquentations marginales (Boulin et al. 2002). De même l'ouverture de certaines bibliothèques

## Construction et contestation du repos dominical

parisiennes n'entraîne des flux d'emprunteurs plus élevés<sup>(6)</sup> que lorsque des politiques d'accompagnement volontaristes sont parallèlement mises en œuvre.

Au final, l'interprétation des résultats est toujours complexe et discutable. Un exemple illustratif peut se retrouver dans le rapport de M. Mallié : les réponses (souvent, régulièrement et occasionnellement) à la question « *si les magasins étaient ouverts le dimanche, vous-même feriez des courses dans ces magasins le dimanche ?* » sont considérées comme regroupant les personnes « intéressées » par ces ouvertures. On passe ainsi, subrepticement, d'un comportement anticipé à un comportement souhaité... (p.15). De même, M. Bailly estime dans son rapport de 2013 que « *les Français expriment une demande d'ouverture dominicale* », ou encore « *sont favorables à l'ouverture des commerces, au niveau national et encore plus en Ile de France* » (p.35) tandis que lorsqu'il s'agit de commenter les réponses des salariés, celles-ci pour des taux comparables deviennent « *le souhait de travailler, ou au contraire de ne pas travailler le dimanche est parfois évolutif ; il peut être lié à un moment particulier de la vie, à un besoin d'argent ponctuel, à une évolution de la structure familiale* » (p.37). L'accent mis sur l'hétérogénéité des préférences est ainsi bien plus fort à propos des salariés que des consommateurs.

**Tableau 7 - Principales enquêtes d'opinion relatives au travail dominical**

Intitulé de la question	Institut de sondage et date	% de réponses favorables
Seriez-vous favorable à la libéralisation du travail du dimanche ?	IPSOS octobre 2014	60 %
Êtes-vous favorable à l'ouverture des commerces le dimanche ?	BVA décembre 2014	62 %
Êtes-vous favorable à l'ouverture des commerces le dimanche ?	CSA décembre 2014	66 %
Favorable à l'assouplissement de la législation ?	IFOP octobre 2013	72 %
Êtes-vous favorable à l'ouverture des commerces le dimanche ?	BVA octobre 2013	69 %

(6) <http://www.lagazettedescommunes.com/327093/projet-de-loi-macron-amendement-surprise-sur-louverture-des-bibliotheques-le-dimanche/>  
<http://parisculturesociale.over-blog.com/2015/04/ouverture-des-bibliotheques-le-dimanche-a-paris-bruno-julliard-renvoye-a-ses-cheres-etudes-par-sa-propre-majorite-municipale.html>

**Tableau 7 - Principales enquêtes d'opinion relatives au travail dominical (suite)**

Il faudrait autoriser tous les commerces à ouvrir le dimanche s'ils le souhaitent ?	CRÉDOC septembre 2008	52,5 %
D'une manière générale êtes-vous favorable ou opposé au principe de l'ouverture des magasins le dimanche ?	BVA 2004	44 %
Êtes-vous favorable à l'ouverture des commerces le dimanche ?	IFOP-Publicis – septembre 2008	52 %
Êtes-vous favorable à un assouplissement de la législation pour permettre l'ouverture à d'autres types de commerces le dimanche ?	Sofres janvier 2008	53 %
Êtes-vous favorable à l'ouverture des commerces le dimanche ?	CSA octobre 2007	51 %
Êtes-vous favorable à un assouplissement de la législation du travail à ce sujet ?	IFOP juin 2006	56 %
Êtes-vous favorable à l'ouverture des commerces le dimanche ?	CSA décembre 2006	49 %
Êtes-vous favorable à la libéralisation de l'ouverture dominicale des commerces ?	CRÉDOC 1995	49,2%
Êtes-vous favorable à la libéralisation de l'ouverture dominicale des commerces ?	CRÉDOC 1994	51,4 %
D'une manière générale êtes-vous favorable ou opposé au principe de l'ouverture des magasins le dimanche ?	BVA 1992	62%

### 1.4.2 Mais l'organisation « standard » de la semaine de travail demeure plébiscitée par les travailleurs

Parallèlement à la demande des consommateurs d'une ouverture plus large des magasins, les déclarations des salariés vont clairement dans la direction opposée : toutes les enquêtes convergent pour souligner l'attachement des travailleurs à une organisation relativement standard des temps de travail. La demande de flexibilité ou de souplesse n'est pas une demande de contournement des temps collectifs mais plutôt une demande de maîtrise plus grande des rythmes et des horaires (Golden, 1998).

L'importante enquête réalisée par Jean-Yves Boulin et Gilbert Cette auprès des salariés de la chimie en 1998 donnait à ce titre des résultats assez nets<sup>(7)</sup> : 73 % des salariés refusent l'idée de travailler le samedi après-midi, et 84,5 % le dimanche, même en présence d'une contrepartie salariale

<sup>(7)</sup> Les pourcentages qui suivent ne tiennent compte que des salariés ayant donné une réponse.

## Construction et contestation du repos dominical

ou temporelle. Seul le samedi matin serait éventuellement accepté par 53 % des salariés mais uniquement si une contrepartie importante était allouée. L'enquête complémentaire à l'enquête *Emploi* de 1995 offrait des résultats comparables : 85 % de refus de travailler le dimanche et même 52 % de refus du samedi matin. L'acceptation du samedi, qui apparaît dans certaines études, est toute relative, et de nombreux conflits illustrent plutôt un refus assez ferme (Boisard, 1996).

Les nombreux sondages réalisés depuis 2008 sur le travail dominical vont globalement dans le même sens : environ 60 % des salariés se déclarent opposés à travailler le dimanche. La façon dont est posée la question (insistance sur le volontariat, existence de compensations élevées, etc.) modifie néanmoins les réponses de manière importante. Ainsi, en supposant un doublement du salaire, près des deux-tiers des salariés déclarent éventuellement accepter de travailler le dimanche (voir tableau 8).

**Tableau 8 - Récapitulatif des sondages relatifs à l'acceptation du travail dominical**

Intitulé de la question	Réponses		Institut
Favorable à travailler le dimanche	Non à 56%	69% oui si compensations	CSA février 2013
Acceptation de travailler le dimanche régulièrement	Non à 68%	27% oui si contreparties	Enquête CFDT commerce 2012
Prêts à travailler régulièrement le dimanche ?	oui à 39 % (48 % pour les salariés du commerce et 61 % chez les demandeurs d'emploi)		CRÉDOC 2008
Imaginons que vous ayez une proposition d'emploi où vous seriez susceptible de travailler le dimanche. L'accepteriez-vous ?	24% oui	51% oui si besoin financièrement	BVA 2004
Imaginons que vous ayez une proposition d'emploi où vous seriez susceptible de travailler le dimanche. L'accepteriez-vous ?	28% oui	49% oui si besoin financièrement	BVA 1992

Les réticences à travailler le dimanche sont largement partagées que ce soit en termes de sexe, d'âge ou de catégorie socio-professionnelle. Par contre, certains statuts sont associés à une acceptation bien plus large : c'est notamment le cas des chômeurs et des étudiants. On voit ici clairement que ce sont les catégories les plus fragiles sur le marché du travail qui se

## Chapitre 1

déclarent prêts à accepter des emplois dont les conditions de travail sont plus pénibles (CRÉDOC, 2008).

Une façon complémentaire d'aborder l'attitude des salariés à l'égard du travail dominical consiste à interroger les comportements et les opinions des salariés déjà concernés. Une étude de la fondation pour l'Innovation politique a emprunté cette voie en interrogeant 508 actifs déclarant travailler le dimanche. Il ressort de cette étude que le travail dominical est très nettement perçu comme « une contrainte » (76 %) bien que celle-ci soit peu liée à une pression de la hiérarchie (seulement 1 %). On voit ici l'ambiguïté de la question du volontariat dès lors que la contrainte n'est pas issue de la hiérarchie mais plutôt de la « nature de l'activité », de la « nature du poste » ou des demandes de la clientèle... Le travail dominical n'est certes pas foncièrement rejeté (environ 16 % des salariés le considère comme « déplaisant ») mais la très grande majorité souhaiterait néanmoins l'éviter (57 % + 16 % le jugeant déplaisant). L'adaptation des choix aux contraintes joue ici de manière très nette.

Plus encore, les travailleurs effectivement confrontés au travail dominical sont sensiblement plus nombreux à être confrontés à des difficultés de conciliation des temps familiaux et professionnels (voir infra) et expriment alors plus fréquemment un souhait de changer leurs horaires de travail (tableau 9) : près de 30 % des salariés travaillant régulièrement le dimanche déclarent vouloir décaler prioritairement leurs horaires de travail s'ils en avaient la possibilité contre moins de 23 % des salariés ne travaillant jamais le dimanche (enquête *Emploi du temps* 2010, INSEE).

**Tableau 9 - Perception du temps et travail dominical  
(réponse en %)**

	Salariés travaillant régulièrement le dimanche	Salariés travaillant occa- sionnellement le dimanche	Salariés ne travaillant jamais le dimanche
Horaires que l'individu décalerait s'il en avait la possibilité (réponse : les horaires de son travail)	30	27	23
Les proches de l'individu se plaignent de sa disponibilité à cause de ses horaires de travail (réponse : oui)	47	42	25
L'individu se sent pressé par le temps (réponse : au moins plusieurs fois par semaine)	59	64	57
L'individu prend sur son temps de sommeil quand il a besoin de plus de temps (réponse : oui)	63,5	59	49
Il arrive que l'individu saute un repas ou mange sur le pouce pour pouvoir faire autre chose (réponse : oui)	62,5	62	54

Source : Enquête *Emploi du temps*, 2009-2010, INSEE

Les différentes questions présentes dans l'enquête *Emploi du temps* sont convergentes et permettent de souligner que les pressions temporelles sont sensiblement plus fortes chez les personnes travaillant le dimanche. Le fait que ces horaires se répercutent sur la vie familiale et sociale est également assez bien documenté grâce à plusieurs enquêtes sociologiques menées depuis les années 70 (voir par exemple Massé, 1970 ; Pronovost, 1996 ; Presser, 1998 ; Bittman 2005 ; Lesnard, 2008 ; etc.). Nous reviendrons plus en détail sur ces aspects dans la troisième partie de cette étude.

### 1.4.3 Inégalités et attentes de catégories spécifiques

Un dernier élément important ressort des enquêtes d'opinion : les attitudes sont sensiblement différentes selon le milieu social ou le lieu d'habitation. Les catégories plutôt aisées apparaissent comme bien plus demandeuses d'une extension des horaires d'ouverture des commerces que les catégories sociales plus populaires. De même, les inactifs (notamment les plus âgés) apparaissent également plus fortement demandeurs d'une extension des heures d'ouverture que les actifs. Enfin, les rapports défendant la flexibilisation de la législation (et notamment le rapport Bailly)

## Chapitre 1

accordent une très grande place à des groupes très spécifiques comme les usagers des lignes TGV ou, plus encore, les touristes étrangers. En effet, l'image des touristes internationaux apparaît comme un élément clé des argumentaires développés à l'occasion des discussions de la loi Mallié puis de la loi Macron.

Inversement, ce sont bien les groupes les plus fragiles qui se déclarent les plus disponibles pour travailler le dimanche. À nouveau, le rapport Bailly comme les discussions parlementaires se sont focalisés sur des groupes donnés à commencer par les étudiants qui trouveraient dans le travail du dimanche des possibilités nouvelles de financer leurs études.

Ce double constat souligne deux éléments importants sur lesquels nous reviendrons plus précisément par la suite.

Rappelons d'abord qu'une plus grande liberté du temps de travail accroît les inégalités entre hommes et femmes et plus encore entre pères et mères (cf. Barrois, Devetter, 2015). Le volontariat implique en effet souvent des stratégies de spécialisation néfaste à l'égalité ou à la parité.

Ensuite, le travail dominical concentre les inégalités temporelles et accroît l'écart entre ceux qui peuvent profiter des temporalités dominantes et ceux qui sont au service de ces mêmes temporalités. En ce sens, les loisirs des uns font les contraintes des autres (cf. nettoyage, commerce, loisirs, gardes ; Scandella, 2009) tandis que les inégalités entre les groupes mobiles et maîtres de leur temps et les groupes dépendants risquent d'être sensiblement accrues par une libéralisation plus grande du travail dominical. Le fait que le travail du dimanche soit une « opportunité » pour des populations fragilisées sur le marché du travail renvoie à des logiques de « workfare » au sens où l'accès à un revenu minimal passe par l'acceptation de conditions de travail et d'emploi dégradées.

## Conclusion du chapitre 1

La place du dimanche a considérablement évolué au cours de l'histoire. L'existence – et la défense – d'un « jour à part », d'un jour de repos, et plus largement d'un jour qui obéit à d'autres rythmes que ceux des activités économiques, a été l'enjeu de nombreux débats. Comme pour d'autres dimensions des relations de travail, un double mouvement peut être reconstitué : après une phase d'individualisation et de sortie des rythmes collectifs, conditionnés notamment par la religion, de nouvelles régulations



## Construction et contestation du repos dominical

---

et protections collectives se sont construites. Ce sont ces protections – au nom des activités non marchandes, du droit au repos et aux loisirs, de la vie familiale – qui sont aujourd’hui au cœur des conflits.

L’opposition entre partisans et opposants à une extension du travail dominical (principalement mais pas uniquement dans le commerce) continue à emprunter des arguments que le débat préalable à la loi de 1906 avait posés : à la promotion d’une liberté individuelle orientée vers l’activité économique s’oppose la volonté de protéger les rythmes collectifs et les temps non marchands. Cette opposition n’est cependant pas qu’une affaire « d’opinions ». Les gains et les coûts d’une plus grande ouverture dominicale des magasins ne sont pas uniformément partagés. Bien au contraire, cette question est aussi au cœur d’inégalités sociales : la situation familiale, la catégorie d’âge, le lieu de résidence et plus encore la position professionnelle occupée (et plus globalement la place dans l’échelle des revenus) influencent fortement la perception que chacun peut en avoir. Ainsi, cette question demeure au cœur des luttes sociales comme en témoignent les combats menés au niveau national ou local par les salariés et les syndicalistes. De même, loin de toucher l’ensemble des actifs, le travail dominical se concentre sur des catégories spécifiques de travailleurs comme nous allons le voir dans le chapitre 2.





## CHAPITRE 2

---

# PORTRAIT STATISTIQUE DES SALARIÉS TRAVAILLANT LE DIMANCHE





## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

Si des données relatives au travail du dimanche existent et sont correctement diffusées (Vinck et Algava, 2012 ; Daniel et Bué, 2009), l'analyse statistique et économétrique des caractéristiques des emplois et des salariés concernés demeure incomplète. L'objectif ici est d'abord de répondre précisément aux deux questions suivantes :

Qui sont les travailleurs concernés ? Ce point sera notamment l'occasion de souligner les inégalités en termes de genre, de situation familiale, d'âge ou de catégorie socio-professionnelle. La distinction entre travail habituel et travail occasionnel est notamment importante : les femmes par exemple sont moins nombreuses à travailler le dimanche mais travaillent plus de dimanches par an que leurs collègues masculins (Devetter, 2009a) (1<sup>re</sup> sous partie).

Quelles sont les conditions de travail et d'emploi de ces derniers (en termes de rémunérations mais également de pénibilités du travail tant sur les plans physiques que psychologiques ou temporels) ? La construction d'indicateurs de mesure des pénibilités et de la qualité du travail, dans la lignée des travaux du Bureau International du Travail (Angker et *al.*, 2003) ou de l'Institut des syndicats Européens (Green et Mostafa, 2012), permettra de préciser la situation des salariés concernés par le travail du dimanche et



## Chapitre 2

d'interroger la segmentation du marché du travail qui caractérise cette journée. L'impact du travail dominical sur la rémunération mensuelle est également envisagée (2<sup>e</sup> sous partie).

### 2.1 Qui travaille le dimanche en 2013 ?

Si l'objet de cette étude concerne essentiellement les salariés, il est utile dans un premier temps de rappeler brièvement la situation de l'ensemble des actifs occupés (2.1.1). Une seconde section s'arrêtera brièvement sur les évolutions observables depuis le milieu des années 80 (2.1.2). Les sections suivantes étudieront progressivement différentes variables susceptibles d'influencer le fait de travailler régulièrement, occasionnellement ou jamais le dimanche. Il s'agira d'abord des caractéristiques sociodémographiques (2.1.3), de la situation familiale (2.1.4), des caractéristiques de l'employeur (2.1.5) et enfin des dimensions liées à la profession et au secteur d'activité (2.1.6). Enfin une dernière section intégrera l'ensemble de ces éléments dans une analyse économétrique permettant de raisonner « toutes choses égales par ailleurs » (2.1.7).

#### 2.1.1 Salariés et non-salariés : le rôle du statut juridique

Selon l'enquête *Conditions de travail 2013*, près de 3,7 millions de personnes travaillent habituellement et 4,4 millions travaillent occasionnellement le dimanche (soit respectivement 14 % et 17 % des actifs occupés).

**Tableau 10 - Salariés et non-salariés (en %)**

	Salariés	Non-Salariés	Ensemble
Habituellement	15,3	27,2	16,4
Occasionnellement	15,7	27,2	16,8
Jamais	69,0	45,7	66,7

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des actifs occupés.

**Lecture : 15,3 % des salariés travaillent habituellement le dimanche.**

Les non-salariés sont bien plus concernés que les salariés mais l'écart peut également s'expliquer par le fait que les travailleurs indépendants sont surreprésentés dans certains secteurs plus exposés au travail dominical.

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

Cette question de l'interdépendance entre caractéristiques individuelles et logiques sectorielles sera un élément récurrent dans cette étude. Les analyses économétriques nous permettront de distinguer en partie ces effets en produisant des résultats « toutes choses égales par ailleurs » mais certains biais de sélection semblent néanmoins difficiles à exclure. L'importance des écarts quantitatifs entre salariés et non-salariés mais également la différence des contraintes pesant sur ces deux catégories nous poussent cependant à les traiter séparément. Les résultats et les analyses qui suivent se concentrent ainsi sur les seuls salariés.

### Les travailleurs indépendants et le travail dominical

Les non-salariés sont sensiblement plus concernés par le travail dominical comme par l'ensemble des contraintes temporelles. Ainsi s'ils déclarent une bien plus grande latitude décisionnelle dans la gestion de leurs horaires de travail, les pénibilités subies sont également bien plus fortes. L'étude détaillée des temps de travail des indépendants souligne d'abord l'importance des conflits qu'ils peuvent vivre entre vie familiale et vie professionnelle. Les différences entre hommes et femmes (et

plus encore lorsque les uns et les autres ont des enfants à charge) sont plus intenses que chez les salariés. Ces analyses tendent à confirmer l'hypothèse d'une dimension « contre-productive », pour les individus, d'une forme de « liberté » du temps de travail : l'internationalisation par les individus des contraintes économiques les rendant particulièrement vulnérables face aux horaires atypiques (Barrois et Devetter, 2015).

### Tableau 11 - Comparaison des caractéristiques du temps de travail des indépendants et des salariés, en 2013

2013	Indépendants	Salariés
<b>Temps de travail</b>		
Durée hebdomadaire moyenne	47h56	36h31
Périodes atypiques (en %)		
Travail occasionnel ou habituel du soir	52,5	34,0
Travail occasionnel ou habituel de la nuit	22,0	15,5
Travail occasionnel ou habituel du samedi	83,0	48,0
Travail occasionnel ou habituel du dimanche	56,0	28,0
<b>Autonomie et prévisibilité (en %)</b>		
Horaires déterminés par le travailleur	91,0	13,0
Connaissance des horaires du mois à venir	52,0	80,0
Ne pas connaître ses horaires du lendemain	15,0	5,0
Pas de contrôle des horaires de travail	95,0	54,0

Champ : ensemble des travailleurs en emploi, Enquête CDT 2013.

Lecture : en 2013, 56 % des indépendants et 28 % des salariés déclarent travailler le dimanche.

## Chapitre 2

### 2.1.2 Quelle évolution depuis 1984 ?

Si en 2013, plus de 31 % des salariés sont amenés à travailler au moins occasionnellement le dimanche (35 % des hommes et près de 29 % des femmes), cette proportion apparaît nettement croissante depuis le milieu des années 80 (Goux et Maurin, 1991) : plus 11 points pour les uns et plus 12 pour les autres.

**Tableau 12 - Évolution du travail du dimanche 1984 - 2013 (en %)**

	Hommes	Femmes	Ensemble
1984	22,7	16,2	19,9
1991	28,9	23	26,4
1998	32,2	25,5	29,2
2005	30,9	27,2	29,2
2013	34	28,7	31,4

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

Lecture : 77,3 % des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement le dimanche.

### 2.1.3 Caractéristiques sociodémographiques : sexe, âge et origine nationale

Tous les salariés ne sont pas exposés de manière similaire au travail du dimanche. Les caractéristiques sociodémographiques peuvent notamment expliquer une partie des écarts observables. C'est notamment le cas du sexe, de l'âge et de l'origine nationale. Notons également que la situation familiale peut apparaître comme un élément particulièrement important en raison des conséquences que le travail dominical peut avoir sur les rythmes familiaux (Pocock, 2003 par exemple et chapitre 3).

#### 2.1.3.1 Différences entre hommes et femmes

Les analyses statistiques descriptives montrent que les écarts apparents entre hommes et femmes sont relativement faibles : 73 % des femmes et 70 % des hommes ne travaillent ainsi jamais le dimanche. Mais si les femmes sont légèrement moins concernées, elles travaillent au contraire plus souvent habituellement (14 % contre 12 %) alors que les hommes sont bien plus touchés par le travail occasionnel (18 % contre 13 %).



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 13 - Travail du dimanche selon le sexe (en %)**

	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble des salariés hors enseignants
Habituellement	11,96	13,82	12,89	12,96 %
Occasionnellement	18	12,82	15,41	15,51 %
Jamais	70,04	73,36	71,7	71,53 %

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

Lecture : 12 % des salariés hommes travaillent habituellement le dimanche.

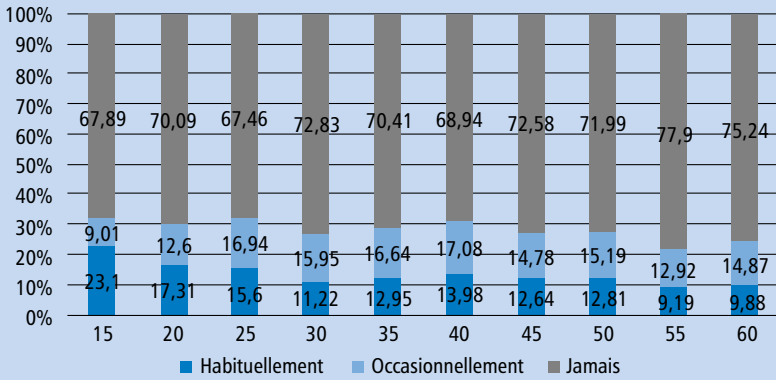
L'enquête nous permet d'aller plus loin en mesurant le nombre de dimanches travaillés. Ainsi les femmes déclarent en moyenne 18,5 dimanches par an contre 16,5 pour les hommes. Il convient de noter qu'il ne s'agit ici que du travail réalisé sur le lieu de travail et non de l'éventuel travail effectué à la maison. On peut estimer à environ 100 millions le nombre de journées de travail qui ont lieu le dimanche en France en 2013. Sur ce total, un peu plus de 50 % sont effectuées par des femmes (51,2 millions contre 51 millions pour les hommes).

### 2.1.3.2 Une exposition variable selon l'âge

Comme pour le sexe, les constats sont légèrement différents selon que l'on se concentre sur le travail habituel ou sur le travail occasionnel. L'âge apparaît peu déterminant sur le fait de travailler ou non le dimanche : jusqu'à 55 ans, la proportion de salariés ne travaillant aucun dimanche oscille entre 68 % et 73 %, le maximum étant atteint entre 30 et 35 ans. Par contre, lorsque l'on s'intéresse plus spécifiquement au travail régulier, des écarts plus sensibles peuvent être soulignés : les salariés les plus jeunes sont bien davantage concernés (23 % des salariés de 15 à 20 ans et 17,5 % des salariés de 20 à 25 ans). Ainsi 23 % des dimanches travaillés le sont par des salariés de moins de 30 ans alors que ces derniers représentent 17 % de l'ensemble des salariés.

Chapitre 2

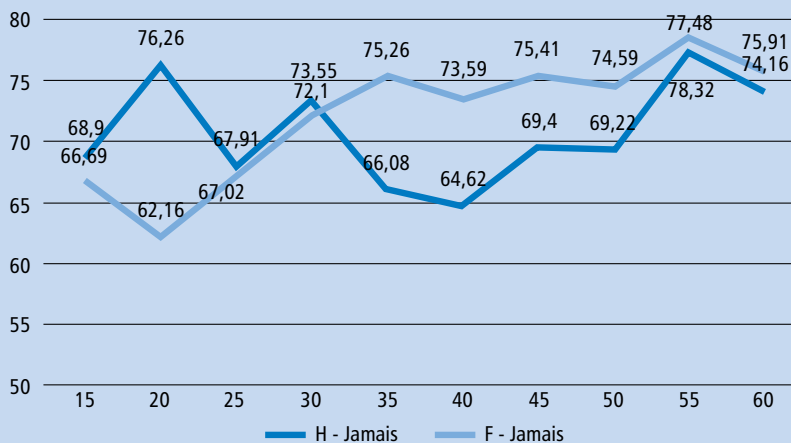
**Figure 5 - Travail du dimanche en fonction de l'âge**



Source : Enquête Conditions de Travail, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés

L'évolution en fonction de l'âge est également légèrement différente selon le sexe des individus. En effet, les femmes (par rapport aux hommes) sont plus nombreuses à travailler le dimanche que leurs collègues masculins jusqu'à 35 ans avant d'être au contraire moins concernées par le travail dominical.

**Figure 6 - Travail du dimanche (non travaillé) en fonction de l'âge et du sexe**

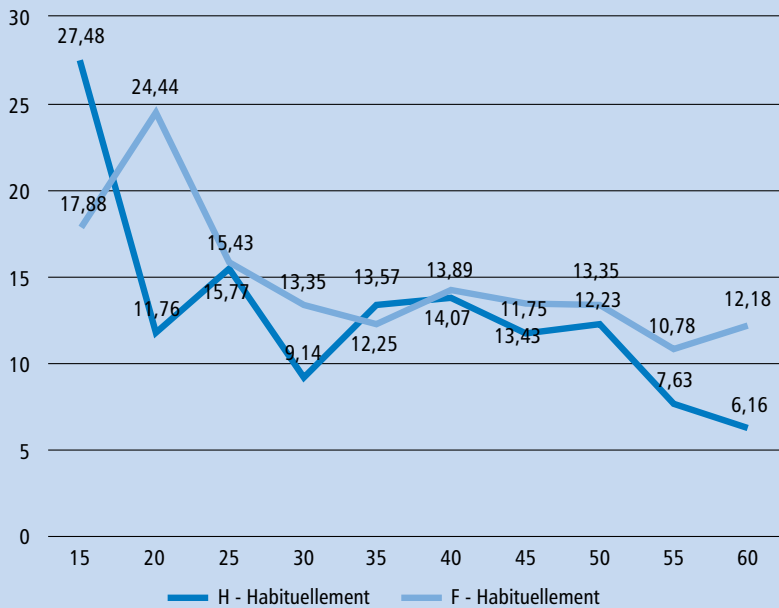


Source : Enquête Conditions de Travail, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

Il convient cependant à nouveau de distinguer travail régulier et travail occasionnel. En effet, si la tendance pour le travail habituel est identique pour les deux sexes, une différence importante peut être soulignée : près d'une salariée sur 4 travaille habituellement le dimanche entre 20 et 25 ans contre moins de 12 % des hommes. Les femmes demeurent plus touchées par ce travail régulier, mais de manière très faible par la suite.

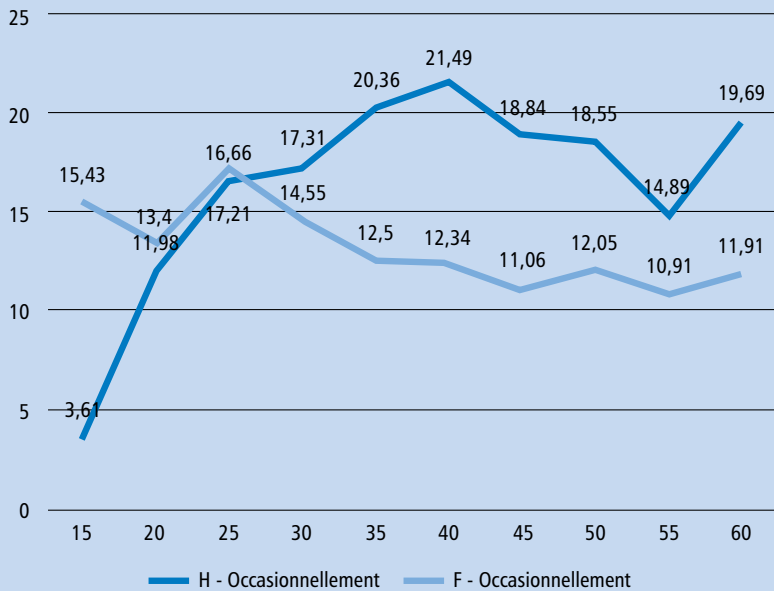
**Figure 7 - Travail du dimanche (habituel) en fonction de l'âge et du sexe**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés

Cette surexposition au travail dominical des jeunes femmes se retrouve également dans le cas du travail occasionnel jusqu'à 25 ans. Les hommes sont au contraire sensiblement plus concernés par la suite.

## Chapitre 2

**Figure 8 - Travail du dimanche (occasionnel) en fonction de l'âge et du sexe**

Source : Enquête Conditions de Travail, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés

Ainsi, lorsque l'on croise les variables de sexe et d'âge, deux logiques bien distinctes semblent se dégager : le travail dominical régulier touchant de manière plus forte les femmes en début de carrière d'un côté et le travail du dimanche plus occasionnel qui touche davantage les hommes au cœur de leur carrière professionnelle. Nous reviendrons sur cette distinction par la suite afin de souligner l'existence d'une pluralité de formes d'engagement dans le travail dominical se caractérisant par des systèmes de choix et de contraintes assez divers.

### 2.1.3.3 Origines nationales

L'origine nationale (obtenue à partir de la variable relative au lieu de naissance) ne distingue également qu'assez peu les comportements en matière de travail dominical. Seuls les salariés nés en Afrique (hors Maghreb) et dans une moindre mesure ceux issus des pays de l'Est de

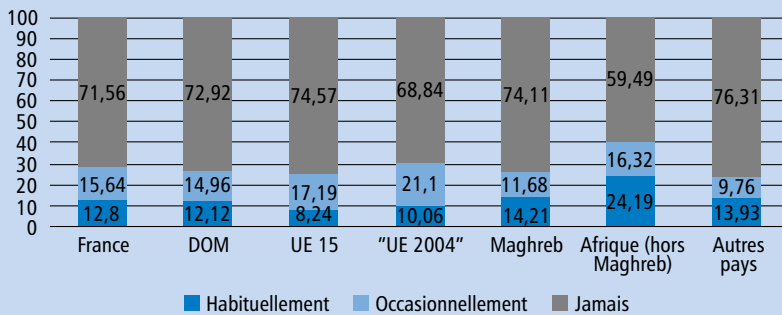
## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

l'Europe apparaissent comme travaillant sensiblement plus fréquemment le dimanche. Ainsi, moins de 60 % des salariés nés en Afrique ne travaillent aucun dimanche.

Peu de différences apparaissent lorsque l'on croise l'origine nationale avec l'âge. Par contre, les situations sont plus contrastées quand on intègre le sexe. En effet si les femmes nées en France travaillent 20 % plus souvent habituellement le dimanche que leurs collègues masculins, la situation est très hétérogène selon le lieu de naissance : pour les salariées originaires de l'Est de l'Europe, le travail dominical est très majoritairement féminin tandis que la situation est inverse pour les salariés nés au Maghreb.

La concentration des salariés selon leur origine dans certains métiers ou secteurs d'activités est ici probablement à l'œuvre. Ces mécanismes qui illustreraient alors des formes assez marquées de segmentation du marché du travail seront étudiés plus en détails infra.

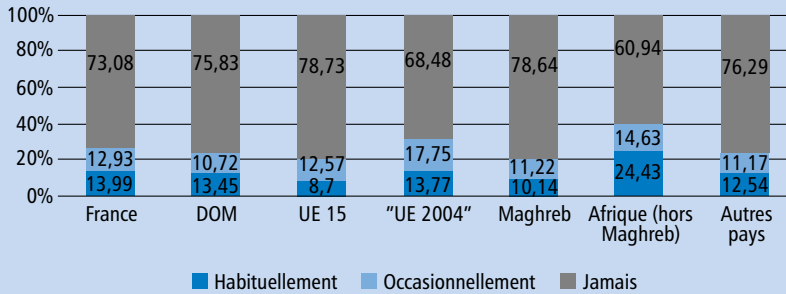
**Figure 9 - Travail dominical selon le lieu de naissance**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés

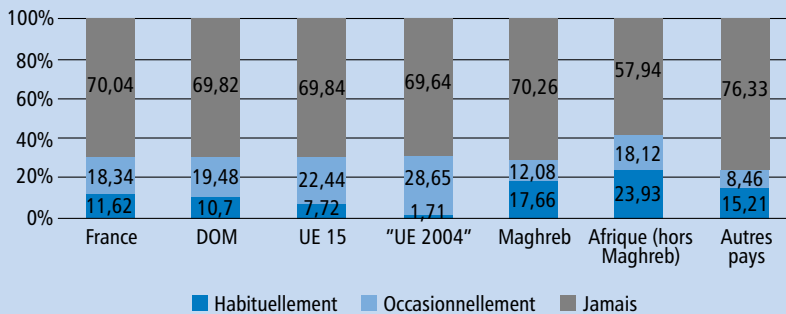
## Chapitre 2

**Figure 10 - Travail dominical selon le lieu de naissance (Femmes)**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés

**Figure 11 - Travail dominical selon le lieu de naissance (Hommes)**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés

### 2.1.4 Caractéristiques familiales

Si les caractéristiques individuelles jouent un rôle non négligeable, il est également intéressant d'analyser l'effet de la situation familiale sur l'offre de travail le dimanche. L'impact du travail dominical a été évoqué dans plusieurs études au niveau international mais peu de travaux ont analysé ces aspects sur le plan empirique. Dans un premier temps, nous pouvons mesurer d'éventuelles corrélations entre modèles familiaux et travail

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

régulier ou occasionnel le dimanche. Trois variables sont ici intégrées :

- le fait d'être ou non en couple (complété par l'état matrimonial légal),
- le nombre et l'âge des enfants,
- la situation professionnelle du conjoint.

Il conviendra enfin de construire une variable intégrant à la fois la situation de couple, la présence d'enfants et l'activité ou non du conjoint.

### 2.1.4.1 Vie en couple et état matrimonial

Contrairement à ce qui pouvait être attendu, le fait d'être en couple ne modifie qu'à la marge les comportements en matière de travail dominical. Pour les hommes, le fait d'être seul est associé à une fréquence un peu plus élevée de travail régulier le dimanche tandis que la tendance est inverse pour le travail occasionnel. Presque aucune différence n'est observable pour les femmes.

**Tableau 14 - Travail du dimanche et vie en couple selon le sexe (en %)**

Tous	En couple cohabitant	En couple non cohabitant	Seul
Habituellement	12,65	9,67	13,99
Occasionnellement	15,73	17,4	14,24
Jamais	71,62	72,93	71,77
Hommes	En couple cohabitant	En couple non cohabitant	Seul
Habituellement	11,46	8,09	13,96
Occasionnellement	18,76	22,43	15,12
Jamais	69,77	69,47	70,92
Femmes	En couple cohabitant	En couple non cohabitant	Seul
Habituellement	13,88	11,04	14,03
Occasionnellement	12,57	13,01	13,43
Jamais	73,55	75,96	72,54

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

Il est assez frappant de constater que les effets du genre, traditionnellement importants en matière de disponibilité temporelle au travail (Devetter, 2009), sont peu significatifs pour la question spécifique du travail dominical. Ainsi peu d'écarts s'observent sur des questions comme « Les proches de l'individu se plaignent de sa disponibilité à cause de ses horaires de travail » : 48 % des femmes travaillant régulièrement le dimanche répondent par l'affirmative contre 45 % des hommes. De même si

## Chapitre 2

les femmes sont légèrement plus enclines à souhaiter décaler leurs horaires de travail quand elles travaillent le dimanche (33 % d'entre elles contre 27 % des hommes), aucun écart ne s'observe sur le souhait de modifier les horaires du conjoint (moins de 6 % des réponses). Ainsi il semble que les temps de travail du conjoint sont largement pris comme une contrainte externe non modifiable ou sur laquelle l'individu n'a, de fait, aucune prise. Nous reviendrons sur les dimensions familiales du travail du dimanche dans le chapitre 3.

### 2.1.4.2 Présence et âge des enfants

La question de la conciliation des temps familiaux et professionnels est évidemment essentielle lorsqu'on aborde le travail dominical, pourtant les premiers traitements statistiques ne font pas apparaître de différences notoires entre les comportements des salariés ayant des enfants à charge et les autres salariés.

**Tableau 15 - Travail du dimanche et nombre d'enfants (en %)**

	Aucun	1	2 et plus
<b>Habituellement</b>	13,27	12,25	12,80
<b>Occasionnellement</b>	15,06	15,37	15,89
<b>Jamais</b>	71,68	72,38	71,31

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

Ces résultats cachent cependant des différences, qui tendent à se compenser, entre hommes et femmes. Si les premiers travaillent légèrement plus fréquemment le dimanche lorsqu'ils sont parents, la situation est symétriquement opposée pour les mères.

**Tableau 16 - Travail du dimanche et nombre d'enfants par sexe (en %)**

Hommes	Aucun	1	2 et plus	Femmes	Aucun	1	2 et plus
<b>Habituellement</b>	12,78	10,07	11,90	<b>Habituellement</b>	13,81	14,03	13,70
<b>Occasionnellement</b>	16,11	18,39	20,38	<b>Occasionnellement</b>	13,89	12,90	11,43
<b>Jamais</b>	71,12	71,53	67,72	<b>Jamais</b>	72,30	73,07	74,87

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

## 2.1.4.3 Activité du conjoint

Comme pour les enfants, le fait d'avoir un conjoint et la situation professionnelle de ce dernier semble, en apparence, n'avoir aucun impact sur le travail du dimanche. Le travail du dimanche n'est pas une situation qui ne concerne que les salariés célibataires : 56,5 % des salariés travaillant régulièrement le dimanche ont un conjoint qui occupe un emploi.

**Tableau 17 - Travail du dimanche et activité du conjoint (en%)**

	Pas de conjoint	Conjoint en emploi	Conjoint hors emploi
Habituellement	13,5	12,7	12,4
Occasionnellement	14,6	15,5	16,5
Jamais	71,9	71,8	71,1

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

En revanche, les comportements des hommes et des femmes diffèrent à nouveau sensiblement (tableau 18) : alors que la présence d'un conjoint ne modifie que très peu la fréquence du travail dominical régulier féminin, il diminue de manière un peu plus sensible celui des hommes. Les écarts demeurent néanmoins assez faibles et confirment le faible impact des variables sociodémographiques.

**Tableau 18 - Travail du dimanche et activité du conjoint selon le sexe (en %)**

	Pas de conjoint		Conjoint en emploi		Conjoint hors emploi	
	H	F	H	F	H	F
Habituellement	13.3	13.9	11.7	13.7	10.8	14.8
Occasionnellement	15.9	13.4	19.3	11.9	16.9	15.9
Jamais	70.8	72.9	69.0	74.4	72.3	69.3

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

Au final, les statistiques relatives aux caractéristiques sociodémographiques semblent, dans un premier temps, montrer que ces dernières n'ont qu'un impact limité sur les différences d'exposition au travail dominical. La situation familiale notamment n'apparaît pas comme un élément déterminant. Seul l'âge peut être considéré comme réellement associé au fait de travailler régulièrement le dimanche. Pour autant, ce

## Chapitre 2

constat doit être approfondi en distinguant la situation des hommes et des femmes. En effet, sur plusieurs aspects (présence d'enfants, situation professionnelle du conjoint par exemple), l'impact sur le travail dominical est inversé : ce qui accroît la fréquence du travail du dimanche pour les unes, le réduit pour les autres. Ces éléments sont probablement liés à des modes d'allocation des contraintes temporelles différents selon les secteurs d'activités et les professions. L'organisation, sur ce plan, des métiers féminins et des métiers masculins diffèrent en effet sensiblement (Devetter, 2009 ; Barrois, 2012 ; Silvera, 2005).

### 2.1.5 Caractéristiques des emplois et des employeurs

#### 2.1.5.1 Secteur d'activité, professions et catégories sociales

Si les variables sociodémographiques ne semblent jouer qu'un rôle marginal, il en va très différemment des éléments liés à l'emploi lui-même et notamment au secteur d'activité.

Le fait de ne jamais travailler le dimanche est ainsi la norme largement dominante (moins de 2 % de travail régulier et moins de 10 % de travail occasionnel) de plusieurs secteurs d'activités que ce soit dans l'industrie (fabrication d'équipements électriques, informatiques ; fabrication de machines), la construction ou les services (activités financières, activités immobilières). À l'inverse, le travail dominical apparaît comme une situation fréquente (plus du tiers des salariés concernés) dans cinq secteurs : l'agriculture, l'industrie agro-alimentaire, le transport, l'hébergement et restauration, et enfin les activités liées à l'administration, la santé humaine et l'action sociale. Deux secteurs sont également marqués par un travail occasionnel du dimanche particulièrement fréquent (mais un travail régulier assez rare) : le commerce, le secteur de l'information et de la communication.

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 19 - Travail du dimanche selon le secteur d'activité (NAF 17), en %**

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Agriculture, sylviculture et pêche	13,60	28,74	57,67
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	18,19	15,16	66,65
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	25,44	8,25	66,31
Cokéfaction et raffinage	1,32	13,54	85,14
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	2,75	7,94	89,32
Fabrication de matériels de transport	9,09	10,69	80,22
Fabrication d'autres produits industriels	9,08	25,95	64,97
Construction	0,57	6,92	92,51
Commerce ; réparation d'automobiles et de motos	7,92	23,11	68,97
Transports et entreposage	20,67	12,09	67,25
Hébergement et restauration	42,87	17,80	39,33
Information et communication	6,44	24,50	69,06
Activités financières et d'assurance	0,40	6,44	93,17
Activités immobilières	0,79	9,26	89,95
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	7,06	13,96	78,98
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	19,53	16,34	64,13
Autres activités de services	9,52	14,13	76,35

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés.

Ces constats peuvent être complétés à un niveau plus détaillé pour faire apparaître les 13 secteurs d'activités (au niveau de la NAF 38) qui sont les plus concernés par le travail dominical.

## Chapitre 2

**Tableau 20 - Les 13 secteurs d'activités plus concernés que la moyenne (NAF 38), en %**

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Hébergement et restauration	42,87	17,80	39,33
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	17,72	42,58	39,69
Enseignement	37,07	19,62	43,32
Édition, audiovisuel et diffusion	15,10	35,70	49,19
Activités pour la santé humaine	31,07	14,69	54,23
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	10,75	34,12	55,13
Agriculture, sylviculture et pêche	13,60	28,74	57,67
Cokéfaction et raffinage	25,44	8,25	66,31
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	18,19	15,16	66,65
Activités des ménages en tant qu'employeurs (employés de maison, aide à domicile, ...)	8,20	25,10	66,71
Transports et entreposage	20,67	12,09	67,25
Activités de services administratifs et de soutien	10,23	22,05	67,73
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	7,92	23,11	68,97

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

Plus précisément, six secteurs concentrent à eux seuls plus de 71 % des salariés travaillant régulièrement le dimanche et près de 55 % des emplois touchés par un travail occasionnel. Les activités liées à la santé et aux soins fournissant les plus gros effectifs pour le travail régulier tandis que le commerce et l'administration publique regroupent le plus de salariés concernés par le travail occasionnel.

[8] La situation des enseignants est évidemment assez particulière et doit être interprétée avec précaution. Les données correspondent bien au pourcentage de salariés déclarant travailler le dimanche. Sont donc inclus certains salariés emportant du travail à leur domicile. Cette situation, particulièrement fréquente pour les enseignants, peut également concerner d'autres professions (essentiellement qualifiées). Ainsi, si plus de 95 % des employés et ouvriers n'emportent jamais de travail à la maison, ce n'est le cas que de 66 % des professions intermédiaires (67 % hors professeurs des écoles) et 36 % des cadres (40 % hors enseignants). Il est essentiel de bien distinguer la nature d'un travail dominical contraint sur le lieu de travail d'un travail dominical en partie « choisi » dans le cadre d'une organisation temporelle largement autonome.

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 21 - Secteurs concentrant le plus de salariés concernés par le travail dominical en %**

	Habituellement	Occasionnellement
Activités pour la santé humaine	21,97	9,73
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	14,83	5,87
Hébergement et restauration	11,08	3,85
Transports et entreposage	9,23	4,52
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	7,38	18,03
Administration publique	7,04	12,69
Activités de services administratifs et de soutien	3,83	2,93
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	3,56	2,48
Activités des ménages en tant qu'employeurs	2,07	1,28

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

**Lecture : le secteur de la santé regroupe 21.97 % des salariés travaillant habituellement le dimanche.**

L'analyse sectorielle peut être complétée ou confirmée par celle des « fonctions principales exercées ». Le travail dominical régulier apparaît ainsi comme fortement lié à la fonction de soin aux personnes. Le travail occasionnel se retrouve quant à lui dans un plus grand nombre de fonctions mais de manière un peu plus fréquente dans les emplois liés à l'installation, réparation, maintenance et aux emplois commerciaux.

**Tableau 22 - Fonction principale et travail du dimanche**

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Production, chantier, exploitation	11,13	12,48	76,39
Soin aux personnes	39,36	16,30	44,34
Autre fonction	17,68	20,49	61,83
Installation, réparation, maintenance	5,28	21,96	72,76
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	16,57	13,10	70,34
Manutention, magasinage, logistique	7,92	13,05	79,03
Secrétariat, saisie, accueil	5,70	8,50	85,80
Gestion, comptabilité	3,03	10,22	86,75
Commercial, technico-commercial	10,20	21,85	67,96
Études, recherches, développement	1,91	16,70	81,39

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.



## Chapitre 2

Les écarts sont ainsi massifs et soulignent que le travail dominical découle de l'organisation des secteurs d'activités et non de choix individuels. La compréhension de la répartition de ces contraintes et des enjeux qui la caractérisent doit ainsi passer par des travaux centrés sur des secteurs ou des branches bien spécifiques.

La surreprésentation de ces secteurs se traduit logiquement par une concentration des contraintes liées au travail dominical sur un nombre réduit de professions. Ainsi au niveau le plus fin de la nomenclature des professions et catégories sociales, il apparaît que 21 professions concentrent à elles-seules près de 60 % du travail régulier le dimanche.

Sur ces 21 professions, aucune ne concerne les cadres (à l'exception des enseignants pour lesquels le travail dominical relève d'un cadre très particulier marqué par une forte autonomie d'organisation des horaires) et deux les professions intermédiaires (infirmiers et maîtrise de la restauration). Les 18 autres touchent les employés ou les ouvriers et dans la majorité des cas des professions considérées comme non qualifiées. La répartition du travail du dimanche est ainsi loin d'être socialement neutre. Elle s'inscrit au contraire dans des formes de division du travail et de hiérarchie sociale fortement inégalitaires.



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 23 - Les 19 professions regroupant le plus de salariés travaillant régulièrement le dimanche**

Profession	Code	Habituellement	Occasionnellement	Jamais	Habituellement CUMUL
Aides-soignantes	526A	10,76	2	0,23	10,76
Infirmiers	431F	7,15	2,04	0,66	17,91
Aides à domicile	563B	6,31	2,95	1,73	24,22
ASH	525D	4,12	1,52	0,63	28,34
Agents de sécurité	534A	3,93	1,43	0,38	32,27
Serveurs	561A	3,28	1,12	0,49	35,55
Cuisiniers	636D	2,97	1	0,61	38,52
Vendeurs ameublement	554A	2,37	4,3	1,17	40,89
AMP	526D	2,05	0,29	0,05	42,94
Chauffeurs	641B	1,65	0,96	0,15	44,59
Aides de cuisine	561D	1,33	0,49	0,27	47,54
Caissiers	552A	1,27	1,48	0,38	48,81
Agents de police	531A	1,22	0,69	0,08	50,03
Nettoyeurs	684A	1,08	0,95	1,94	51,11
Employés d'étage	561F	1,04	0,17	0,05	52,15
Pompiers	533A	1,03	0,23	0,04	53,18
Assistants Maternels	563A	1,01	0,15	2,66	55,2
Vendeurs non spécialisés	553A	0,97	1,07	0,74	56,17
Maîtrise restauration	468A	0,94	0,14	0,06	57,11

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

Presque la moitié des dimanches travaillés le sont ainsi par des employés (49 %) comme le montre la figure 11, alors que ceux-ci ne représentent que 31 % des salariés. À l'inverse, les cadres qui regroupent 19 % des emplois n'effectuent « que » 10 % du total des dimanches travaillés.

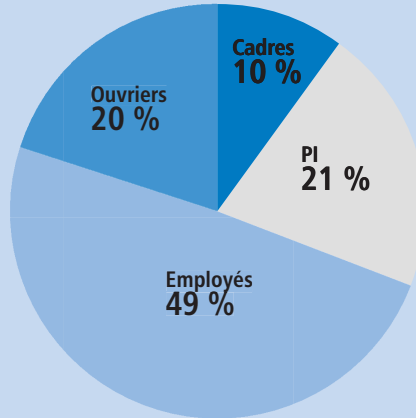
**Tableau 24 - Travail dominical par PCS**

	Cadres	Professions Intermédiaires (PI)	Employés	Ouvriers
Habituellement	5,5	10,6	21,2	10,2
Occasionnellement	22,5	14,7	14,9	11,2
Jamais	72	74,7	63,9	78,6

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

**Figure 12 - Répartition des dimanches travaillés selon la catégorie socio-professionnelle**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

La répartition du nombre des dimanches travaillés en fonction du quartile de revenu souligne également que le travail dominical pèse un peu plus sur les salariés peu rémunérés : 55 % des dimanches sont travaillés par les 50 % des salariés recevant les salaires les plus faibles.

Cette répartition relativement inégalitaire se retrouve tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans ce dernier, si les personnels de catégories C représentent 44 % des effectifs, ils effectuent plus de 55 % des dimanches travaillés alors que les personnels de catégorie A (35 % des effectifs) effectuent 25 % des dimanches travaillés (Enquête *Conditions de Travail*, DARES).

### 2.1.5.2 Type d'employeur et taille de l'établissement

Le type d'employeur et le type de contrat de travail impliquent également des écarts non négligeables en termes de fréquence du travail dominical. Une part importante de ceux-ci découle logiquement des différences sectorielles.



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 25 - Statut de l'employeur (en %)**

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Salarié de l'État	12,54	15,98	71,48
Salarié d'une collectivité territoriale	9,58	20,75	69,67
Salarié d'un hôpital public	44,82	21,02	34,16
Salarié d'un établissement de santé privé	42,43	15,36	42,21
Salarié du secteur social et médico-social	41,30	13,58	45,11
Salarié d'une entreprise, artisan ou association	11,03	15,03	73,94
Salarié d'un ou plusieurs particuliers	6,59	4,85	88,56

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés.

Les salariés des hôpitaux, qu'ils soient publics ou privés, ainsi que les salariés du secteur social et médico-social se distinguent nettement des autres travailleurs. En revanche, une fois écarté le secteur médical, les écarts entre fonction publique et secteur privé sont assez faibles.

La taille de l'établissement est par contre un critère assez discriminant : les organisations de plus de 500 salariés sont sensiblement plus concernées par le travail dominical que les structures plus petites (tableau 26).

**Tableau 26 - Travail du dimanche selon la taille de l'établissement (en %)**

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
1 à 4	9,74	16,96	73,30
5 à 9	10,73	14,23	75,04
10 à 19	8,79	14,34	76,86
20 à 49	13,33	14,16	72,51
50 à 199	12,34	14,82	72,84
200 à 499	13,28	16,86	69,86
500 à 999	19,18	20,24	60,58
1000 et plus	20,00	18,84	61,16

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés.

### 2.1.6 Analyse économétrique

Ces analyses descriptives peuvent être complétées par des travaux économétriques permettant de raisonner « touches choses égales par

## Chapitre 2

ailleurs ». Afin d'isoler les facteurs déterminant le plus le fait de travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche, nous avons construit un modèle de régression logistique. L'économétrie des variables qualitatives permet en effet d'isoler l'effet d'un seul facteur (l'âge ou le sexe par exemple) sur une variable choisie (le fait de travailler le dimanche). Deux variables dichotomiques sont ici étudiées successivement : le fait de travailler au moins occasionnellement le dimanche dans un premier temps puis celui de travailler régulièrement le dimanche dans un second temps.

Les probabilités sont exprimées selon la fonction suivante :

$$P = \frac{1}{[1 + \exp(-\alpha - \beta X)]}$$

où X est un vecteur de variables discrètes ou continues (situation familiale, nombre d'enfants, secteurs, etc.),  $\alpha$  et  $\beta$  sont les paramètres à estimer.

La régression logistique (logit dichotomique) concerne dans un premier temps l'ensemble des salariés.

**Tableau 27 - Facteurs associés au fait de travailler le dimanche de manière régulière ou occasionnelle**

Paramètre		Valeur estimée	Pr > Khi-2
Intercept		0,6725	0,9512
SEXE	Femme	-0,1872	0,0112
	Homme	Ref,	
ÂGE en tranche quinquennale	15	0,3832	0,0633
	20	0,3427	<,0001
	25	0,2919	<,0001
	30	0,1413	0,0051
	35	Ref,	Ref,
	40	0,0264	0,5806
	45	-0,0489	0,3008
	50	-0,0973	0,0409
	55	-0,3522	<,0001
	60	-0,3535	<,0001
Lieu de naissance	65	-0,4348	0,1034
	France Métropolitaine	Ref,	Ref,
	DOM-TOM	-0,4252	<,0001
	Union Européenne des 15	-0,1008	0,2763
	Pays entrés depuis 2004	0,6531	0,0025
	Maghreb	-0,1462	0,0811
	Afrique	0,3055	0,0019
Autre pays	-0,1872	0,0309	



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 27 - Facteurs associés au fait de travailler le dimanche de manière régulière ou occasionnelle (suite)**

Paramètre		Valeur estimée	Pr > Khi-2
Type de ménage	Personne seule	Ref,	Ref,
	Famille monoparentale	-0,0483	0,3274
	Couple sans enfant	-0,0179	0,8870
	Couple avec enfant	-0,1221	0,0663
	Autre type de ménage	-0,0474	0,2499
PCS (professions et catégories socioprofessionnelles)	Cadre	-1,9895	0,8564
	Profession intermédiaire	-1,6909	0,8778
	Employé	-1,1839	0,9143
	Ouvrier	Ref,	Ref,
STATUT de l'employeur	Privé	-0,1279	<,0001
	Public	REF.	REF.
Nombre de salariés dans l'établissement	1 à 4	Ref	Ref
	5 à 49	-0,1256	<,0001
	50 et +	0,4120	<,0001
	Nsp	0,3909	<,0001
	Particulier employeur	-0,6052	<,0001
Type de contrat	CDI	Ref,	Ref,
	CDD	-0,2377	<,0001
	Sans	0,0802	0,4410
Êtes-vous adhérent d'une organisation syndicale de salariés ?	Oui, sympathisant	-0,2389	0,1105
	Non	-0,2438	0,0889
	Oui adhérent		
	NSP	-0,1065	0,5780
Activité de l'établissement	Agriculture	0,0524	0,7303
	Industrie	Ref,	Ref,
	Construction	-1,2290	<,0001
	Tertiaire	0,3310	<,0001

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés.

Le travail dominical ne touche pas toutes les catégories de salariés de manière équivalente. Ces analyses économétriques soulignent plusieurs faits importants.

Tout d'abord il apparaît que les caractéristiques individuelles et familiales jouent un rôle assez marginal et parfois ambigu. Ainsi, s'il apparaît que le fait d'être un homme est clairement associé au fait de travailler au moins occasionnellement le dimanche, l'effet est au contraire inversé lorsque l'on analyse le seul travail régulier qui touche au contraire prioritairement les femmes.

L'âge est en revanche une variable associée à une plus grande fréquence de travail dominical dans les deux modèles (travail au moins occasionnel et

## Chapitre 2

travail régulier seul). La probabilité de travail le dimanche est décroissante sur l'ensemble de la vie active : particulièrement forte avant 30 ans elle devient assez faible après 50.

Enfin, la situation familiale n'apparaît pas comme un élément déterminant. Les salariés en couple avec enfants sont moins touchés par le travail régulier ou occasionnel, alors que les familles monoparentales sont un peu moins concernées par le travail dominical régulier. Il apparaît néanmoins que le type de ménage (situation matrimoniale, présence d'enfants, travail du conjoint) est faiblement significatif. Il est cependant important de noter que ces éléments peuvent avoir un impact opposé sur les hommes et sur les femmes, rendant ainsi ces caractéristiques globalement neutres.

**Les caractéristiques de l'employeur semblent avoir un impact relativement équivalent sur le travail régulier et occasionnel du dimanche :** toutes choses égales par ailleurs, les grands établissements et les structures publiques sont davantage associés au travail dominical. Celui-ci est enfin bien plus fréquent dans le secteur tertiaire.

**Tableau 28 - Facteurs associés au travail dominical régulier**

Paramètre		Valeur estimée	Pr > Khi-2
Intercept		-1,7190	<,0001
SEXE	Femme	0,0494	0,0112
	Homme	Ref,	
ÂGE en tranche quinquennale	15	0,8296	0,0004
	20	0,4076	<,0001
	25	0,2751	<,0001
	30	0,0616	0,3488
	35	Ref,	
	40	-0,0375	0,5461
	45	-0,1428	0,0210
	50	-0,1318	0,0340
	55	-0,4175	<,0001
	60	-0,4133	0,0002
	65	-0,4199	0,2672
Lieu de naissance	France Métropolitaine	Ref,	
	DOM-TOM	-0,5841	<,0001
	Union Européenne des 15	-0,0454	0,7240
	Pays entrés depuis 2004	-0,1733	0,6052
	Maghreb	0,1211	0,2713
	Afrique	0,5721	<,0001
	Autre pays	0,1022	0,3730

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 28 - Facteurs associés au travail dominical régulier (suite)**

Paramètre		Valeur estimée	Pr > Khi-2
Type de ménage	Personne seule	Ref,	
	Famille monoparentale	-0,0963	0,0439
	Couple sans enfant	-0,0520	0,1769
	Couple avec enfant	0,0264	0,3707
	Autre type de ménage	0,1749	0,0006
PCS (professions et catégories socioprofessionnelles)	Cadre	-1,7364	<,0001
	Profession intermédiaire	-0,6599	0,0037
	Employé	0,0118	0,9585
	Ouvrier	Ref,	
STATUT de l'employeur	Privé	-0,0926	<,0001
	Public	Ref,	
Nombre de salariés dans l'établissement	1 à 4	Ref,	
	5 à 49	-0,1698	<,0001
	50 et +	0,6067	<,0001
	Nsp	0,5731	<,0001
	Particulier employeur	-0,6518	<,0001
Type de contrat	CDI	Ref,	
	Cdd	-0,3436	<,0001
	Sans	0,3759	0,0025
Êtes-vous adhérent d'une organisation syndicale de salariés ?	Oui, sympathisant	-0,2713	0,1296
	Non	-0,4021	0,0183
	Oui adhérent	Ref,	
	NSP	1,2442	0,0076
Activité de l'établissement	Agriculture	1,0151	<,0001
	Industrie	Ref,	
	Construction	-2,7078	<,0001
	Tertiaire	0,8414	<,0001

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés.

De ces premiers constats nous pouvons cependant tirer une première hypothèse explicative : le travail dominical dépend bien moins des caractéristiques qui pourraient expliquer des choix individuels (situation familiale par exemple) que des éléments qui illustrent le rapport de force entre employeurs et salariés (âge notamment). Le travail du dimanche est en ce sens plutôt associé aux caractéristiques individuelles des travailleurs les plus fragiles cantonnés aux segments secondaires du marché du travail. Le travail du dimanche peut ainsi être perçu comme un élément permettant l'accès à l'emploi ou, pour le dire autrement, comme une pénibilité attribuée aux salariés entrant sur le marché du travail. L'impact de la catégorie sociale va clairement dans le même sens : les cadres et les professions

## Chapitre 2

intermédiaires sont bien moins concernés que les professions moins qualifiées. Les ouvriers et plus encore les employés sont clairement les premiers à travailler le dimanche de manière régulière (comme pour la plupart des contraintes horaires d'ailleurs, voir infra).

D'autres éléments vont au contraire dans un sens sensiblement inverse : les salariés en contrats à durée indéterminée ou encore le statut public de l'employeur sont également des variables associées au travail dominical régulier. Or, ces caractéristiques sont davantage associées au marché primaire. Ce constat indique la diversité des logiques expliquant le recours au travail du dimanche et l'hétérogénéité des modes de répartition des contraintes qu'il implique.

### 2.2 Travail du dimanche, conditions de travail et rémunérations

Le travail dominical est-il associé à des emplois de bonne ou mauvaise qualité ? La question que nous souhaitons poser ici s'inscrit dans le cadre de la théorie de la segmentation. Comme nous l'avons vu précédemment, dans certains cas au moins, le travail du dimanche repose sur des salariés plus fragiles (nouveaux entrants, étrangers, peu qualifiés). Le travail dominical implique-t-il alors d'autres pénibilités ? Afin de répondre à cette question nous procéderons, dans cette étude, en trois étapes.

Dans un premier temps nous définirons quatre indicateurs de pénibilité relatifs à quatre dimensions traditionnellement considérées comme constitutives de la pénibilité du travail (Kalleberg et al. 2000 ; Gollac et Volkoff, 2007 ; Green et Mostapha, 2012 ; Abassabanye, 2014, etc.) avant d'analyser leurs interrelations avec le travail dominical (2.2.1). Dans un second temps nous nous concentrerons sur les liens entre travail du dimanche et rémunération (2.2.2). Enfin dans un troisième temps nous mobiliserons les variables plus subjectives présentes dans l'enquête pour tenter de mesurer l'impact du travail du dimanche sur le bien-être au travail ou le bien-être déclaré (2.2.3).

## 2.2.1 Travail du dimanche et conditions de travail

### 2.2.1.1 Quelle mesure des conditions de travail ? 4 indicateurs

#### Présentation de la construction des indicateurs de pénibilité

Nous avons mis en place quatre indicateurs de pénibilité tels que présentés dans le tableau suivant :

Indicateurs de pénibilité	Nombre de pénibilités
Physique et environnementale	14
Psychologique	10
Temporelle	9
Rythme et manque d'autonomie	10

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

#### Pénibilités physiques et environnementales

Nous avons recensé des indicateurs traduisant un travail physiquement pénible ou exigeant une forte vigilance ainsi que les pénibilités traitant des inconvénients liés à l'environnement de travail. Afin d'analyser la pénibilité physique, nous avons créé une variable qui prend la valeur 1 si le salarié cumule quatre indicateurs sur les six analysés. Si le salarié en cumule seulement deux, notre variable prend la valeur 0,75. Cette variable prend la valeur 0,5 si le salarié ne déclare qu'un seul indicateur parmi les six retenus. De même, les contraintes relatives à la vigilance sont traitées à partir de quatre éléments : le fait de ne pas pouvoir quitter le travail des yeux (Cwvue), faire attention à des signaux visuels ou sonores brefs (Cwviso), lire des lettres ou des chiffres de petites tailles (Cwletr) et examiner de très petits objets (Cwminus). Nous construisons une nouvelle variable qui prend la valeur 1 si le salarié déclare un cumul de 3 indicatrices sur 4, la valeur 0,75 si le salarié cumule plutôt deux indicatrices et la valeur 0,5 s'il n'en déclare qu'une seule. Les variables traduisant un environnement de travail peu convenable ne font pas l'objet de regroupement sauf celles relatives aux températures extrêmes. La variable créée pour ce regroupement prend la valeur 1 si le salarié déclare être exposé soit à une haute température, à une basse température ou les deux. De même, nous n'avons pas agrégé les éléments traduisant l'exposition à des fumées et poussières, aux produits toxiques ou infectieux, aux mauvaises odeurs ainsi qu'aux divers accidents de travail.

## Chapitre 2

### Pénibilités psychologiques

Nous cherchons à mettre en exergue des réalités du travail qui provoquent une charge mentale chez les salariés. Nous retenons entre autre l'existence des tensions externes (avec les clients...) et internes (avec les collègues ou les responsables hiérarchiques). Nous retenons également l'impossibilité d'aborder collectivement des questions relatives à l'organisation du travail ainsi que l'impossibilité de bénéficier de l'aide si l'on doit effectuer un travail difficile ou délicat. Concernant le manque d'aide, nous avons construit une variable qui prend la valeur 1 si le salarié ne peut se faire aider ni par un supérieur hiérarchique, ni par un collègue, ni par une autre personne y compris des personnes extérieures à l'établissement.

Nous avons également mis en place une nouvelle variable qui permet de traduire un déficit de ressources pendant le travail. Cette dernière prend la valeur 1 si le salarié déclare au moins une insuffisance de temps, de collègues, d'information, de matériel ou de formation. De même, la déclaration des craintes liées aux conséquences d'une erreur commise pendant le travail font l'objet d'un regroupement. La nouvelle variable construite à cet effet prend la valeur 1 si le salarié estime qu'une erreur de sa part peut soit entraîner des pertes financières, influencer la qualité du produit ou du service, mettre en danger la sécurité des personnes ou occasionner des sanctions (perte d'emploi, baisse de la rémunération).

Les autres marqueurs de pénibilité psychologique n'ont pas été agrégés. Il s'agit du fait de rencontrer des personnes en situation de détresse ou de devoir calmer les gens pendant son travail. Nous prenons en compte également la survenance des agressions verbales au cours des 12 derniers mois, l'exercice d'un travail monotone et le fait de recevoir des ordres contradictoires.

### Pénibilités temporelles

L'indicateur de pénibilité temporelle réunit les marqueurs d'un temps de travail socialement ou physiologiquement décalé ainsi que ceux traduisant le manque d'information en rapport avec les horaires futurs de travail. Nous retenons donc, le fait de travailler le soir, la nuit ou encore avoir plusieurs périodes de travail au cours d'une journée ; le fait d'être joint pour des questions de travail (en dehors du temps de travail) ou d'emporter du travail à la maison ; le fait d'effectuer des heures supplémentaires sans compensation ou ne pas disposer de 48h de repos consécutifs ; la contrainte traduite par le manque d'information des horaires à réaliser le mois prochain ainsi que l'impossibilité de modifier ces horaires en cas d'imprévu.



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

### Pénibilités liées au rythme et au manque d'autonomie

Cet indicateur saisit les cadences de travail élevées et l'absence d'autonomie pendant le travail. Nous avons créé une nouvelle variable qui indique le besoin de se dépêcher. Cette variable prend la valeur 1 si le salarié déclare au moins une contrainte de rythme parmi les huit retenues. La forte intensité de travail est également indiquée par l'accomplissement d'un travail à la chaîne, l'exécution d'une tâche répétitive, l'abandon d'une tâche pour une autre (si le salarié estime que cela est négatif pour son travail) et l'exigence de respecter des délais.

Nous appréhendons le manque d'autonomie au travail par cinq éléments : l'impossibilité d'interrompre son travail en cas de besoin, ne pas pouvoir régler seuls des incidents survenus pendant le travail, appliquer strictement des règles et ordres reçus, accomplir le travail selon des indications précises sans pouvoir faire autrement et suivre des procédures de qualité strictes (certification ISO, accréditation...).

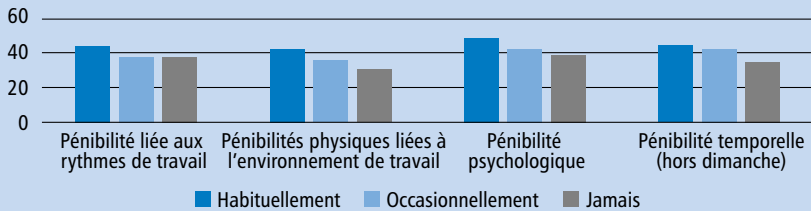
### 2.2.1.2 Quelle articulation entre travail du dimanche et conditions de travail ?

Les différents indicateurs construits permettent de mettre en évidence une corrélation assez nette entre les différents types de pénibilité. Loin de se compenser les unes les autres, ces quatre dimensions sont assez nettement (et de manière fortement significative) corrélées.

Les résultats vont dans le même sens à propos du travail dominical : les salariés exposés à un travail dominical régulier font face à des pénibilités physiques, psychologiques, liées à l'autonomie ou au rythme de travail ou encore en matière de contraintes temporelles plus intenses que ceux qui ne travaillent le dimanche que de manière occasionnelle. Ces derniers sont eux-mêmes soumis à des contraintes plus fortes que ceux qui déclarent ne jamais travailler le dimanche (figure 13).

## Chapitre 2

**Figure 13 - Pénibilités du travail et travail dominical**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

**Lecture :** l'indicateur de pénibilité liée aux rythmes de travail atteint un score de 42 pour les salariés travaillant habituellement le dimanche, 39 pour ceux qui travaillent occasionnellement ou jamais le dimanche.

Ce constat se retrouve de manière univoque pour la plupart des groupes sociaux que nous pouvons distinguer. Qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, des différentes catégories sociales, des secteurs d'activité ou encore du statut de l'employeur, le travail du dimanche est nettement associé à des pénibilités déclarées plus nombreuses et plus intenses. L'hypothèse d'un travail du dimanche associé au « marché secondaire » semble ainsi se confirmer.

L'intégration des variables de pénibilités au modèle d'analyse économétrique confirme les résultats issus des statistiques descriptives. À nouveau, les différents sous-groupes que l'on peut isoler ne se distinguent que très faiblement sur ce plan.

### 2.2.1.3 Stabilité et sécurité de l'emploi

Travailler le dimanche est-il associé à une plus grande précarité ? Les analyses précédentes nous permettent de poser l'hypothèse d'une concentration du travail dominical sur les segments plus précaires ou « secondaires » du marché du travail.

Dans un premier temps, le travail du dimanche apparaît légèrement plus fréquent pour les salariés en situation précaire : les salariés en CDD (hors intérim et emplois aidés) sont ainsi légèrement plus touchés par le travail habituel (mais moins par le travail occasionnel). Le fait de craindre de perdre son emploi ou encore le fait d'estimer « facile de retrouver un emploi similaire » ne distingue que très faiblement les salariés travaillant ou non le dimanche.

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

**Tableau 29 - Travail dominical et type de contrat en %**

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Contrat d'apprentissage	14,41	5,18	80,41
Interim	7,24	10,65	82,11
Stage rémunéré	8,39	5,18	86,43
Emploi aidé	7,66	2,18	90,17
Autre CDD	14,63	14,18	71,19
CDI ou titulaire FP	12,90	15,90	71,20
Travail sans contrat	13,04	8,49	78,47

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

Le fait que le travail dominical concerne davantage les salariés les plus jeunes se retrouve dans le calcul de l'ancienneté moyenne, sensiblement plus faible pour les salariés travaillant habituellement le dimanche, que ce soit pour les hommes ou les femmes.

**Tableau 30 - Ancienneté moyenne et travail dominical en %**

Hommes	Ancienneté moyenne	Femmes	Ancienneté moyenne
Habituellement	140 mois	Habituellement	135 mois
Occasionnellement	156 mois	Occasionnellement	139 mois
Jamais	145 mois	Jamais	148 mois

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Champ : ensemble des salariés.

Enfin, la présence syndicale n'a pas le lien attendu : les salariés syndiqués sont plus nombreux (17,5 %) à travailler régulièrement le dimanche que les salariés se déclarant juste sympathisants (14 %) ou non syndiqués (12 %). À nouveau, les effets sectoriels « écrasent » les effets potentiels propres de certaines variables. La surexposition de la fonction publique (notamment hospitalière) au travail du dimanche explique en grande partie cette situation. Ces données soulignent cependant que le travail dominical est très diversement accepté d'abord en fonction de la signification qu'il peut revêtir. Les travaux qualitatifs confirment très largement ce constat : les salariés acceptent de travailler le dimanche dans le cadre de missions au service du public bien plus facilement que lorsqu'il s'agit de répondre à des objectifs purement commerciaux. De même, de nombreux travaux ont mis en évidence que les motivations « sociales » des salariés du secteur public ou du secteur associatif pouvaient les pousser à accepter à la fois des

## Chapitre 2

rémunérations moindres et des contraintes de temps de travail plus fortes (typiquement sur les horaires atypiques comme le soir ou le dimanche) (Preston, 1998 ; Devetter, 2002 ; 2004 ; Brolis, 2015).

**Tableau 31 - Travail dominical et présence syndicale en %**

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Oui adhérent	17,33	17,22	65,44
Oui sympathisant	13,93	14,17	71,90
Non	12,18	15,23	72,59
Vous ne souhaitez pas répondre	13,90	15,06	71,04

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

Ainsi, des logiques distinctes prévalent dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et de l'action sociale d'un côté et dans les secteurs du commerce et de l'hôtellerie-restauration de l'autre. En effet, dans le premier secteur, les craintes de perdre son emploi sont sensiblement plus fortes chez les salariés ne travaillant aucun dimanche : 67 % des salariés craignant de perdre leur emploi ne travaillent jamais le dimanche, contre 63 % des salariés n'exprimant pas cette crainte. La situation est symétriquement opposée dans le commerce et l'hôtellerie-restauration : 59 % des salariés ne craignant pas de perdre leur emploi ne travaillent aucun dimanche contre 64 % de ceux n'exprimant pas cette crainte. Logiquement le même écart se retrouve sur les liens entre travail dominical et type de contrat : les CDD sont plus exposés dans le commerce et l'hôtellerie (tandis qu'ils le sont sensiblement moins dans l'administration et la santé).

**Tableau 32 - Absence de travail dominical et type d'emploi selon le secteur d'activité**

	CDD	CDI
HCR – Commerce	57 %	63 %
Administration – Santé	67 %	63 %

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

**Lecture : dans le commerce et l'hôtellerie-restauration, 57 % des salariés en CDD ne travaillent aucun dimanche.**

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

En revanche, les salariés des deux secteurs déclarent de manière assez proche et plus fréquemment quand ils travaillent le dimanche pouvoir retrouver facilement un emploi en cas de perte ou départ de l'emploi actuel.

**Tableau 33 - Absence de travail dominical et réponse à la question « Si vous deviez perdre ou quitter votre emploi actuel, vous serait-il facile de trouver un emploi avec un salaire, une rémunération similaire ? »**

	OUI	NON
HCR – Commerce	58 %	67 %
Administration – Santé	56 %	69 %

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

**Lecture : dans le commerce et l'hôtellerie-restauration, 58 % des salariés déclarant pouvoir trouver facilement un nouvel emploi ne travaillent aucun dimanche.**

### 2.2.2 Travail du dimanche et compensation salariale

Une part importante du débat relatif au travail dominical porte, non pas sur la pénibilité que ce dernier représente, mais plutôt sur la compensation qu'il peut entraîner sur le plan salarial. Compensation qui le rendrait alors souhaitable pour une partie au moins de la population active. Effectivement, un certain nombre de branches ou d'entreprises prévoient des majorations salariales parfois conséquentes.

Pourtant cette rémunération supplémentaire est loin d'être automatique. L'idée répandue d'une « rémunération double » est loin d'être la règle et le code du travail ne prévoit aucune compensation systématique. C'est au contraire au niveau des conventions collectives que les négociations ont débouché sur des régimes assez divers qui peuvent également distinguer la situation de salariés travaillant de manière régulière de ceux travaillant le dimanche de manière occasionnelle (voir tableau 34).

Ainsi de ces compensations, « il faut évidemment exclure les salariés des professions pour lesquelles le travail du dimanche fait partie de la fiche de poste » (Babeau, 2012). L'avantage financier lié au travail dominical est donc loin d'aller de soi, en dépit de la façon dont la plupart des enquêtes présentes l'arbitrage<sup>(9)</sup>.

<sup>(9)</sup> En 2008, l'IFOP pose ainsi la question suivante « Travailler le dimanche est payé davantage qu'en semaine. Si votre employeur vous proposait de travailler le dimanche, accepteriez-vous ? ».

**Tableau 34 - Exemples de majorations salariales pour le travail dominical dans certains secteurs d'activité**

	Travail habituel	Travail occasionnel
<b>Tourisme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• majoration de 50 % de la rémunération des heures travaillées</li> <li>• droit à récupération des heures travaillées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• majoration de 50 % du salaire pour les heures travaillées le dimanche</li> <li>• ou récupération des heures sur la base de 150 %, soit 3 heures récupérées pour 2 heures travaillées,</li> </ul>
<b>Restauration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aucune contrepartie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aucune contrepartie</li> </ul>
<b>Commerce alimentaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• majoration de 20%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• majoration de 100 %</li> </ul>
<b>Commerce non alimentaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aucune contrepartie générale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• majoration de 100 % (prévue par le code du travail)</li> <li>• repos compensateur</li> </ul>
<b>Fonction publique territoriale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indemnité forfaitaire</li> <li>• majoration salariale</li> <li>• repos compensateur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• indemnité forfaitaire</li> <li>• majoration salariale</li> </ul>

Source : Conventions collectives.

Plus encore des conventions collectives régulant des activités proches peuvent convenir de compensations salariales assez diverses à l'image de ce que l'on observe dans les « services à la personne » et l'aide à domicile. En effet, trois branches sont ici distinguées non pas en fonction des activités pratiques, mais en fonction du statut juridique de l'employeur (particulier, association, entreprise à but lucratif). Si dans les trois cas, le principe du repos dominical est rappelé, les justifications possibles aux dérogations varient : « *exceptionnel* » il peut être effectué « *à la demande de l'employeur* » pour la CCN du particulier employeur ; « *dans le but d'assurer la continuité des activités d'aides et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches pour des activités exclusivement liées aux actes essentiels à la vie courante* » dans la CCN associative ; enfin la CCN des entreprises prévoit que « *compte tenu de la nécessité d'interventions quotidiennes liées à la nature particulière des services rendus aux personnes, il est possible de déroger à la règle du repos dominical, pour les activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d'enfants* ». Plus encore ces trois textes se distinguent nettement en matière de compensation salariale : 10 % pour les entreprises, 25 % pour les salariés des particuliers et enfin 45 % pour les structures associatives. Ces écarts importants soulignent la dimension conflictuelle et

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

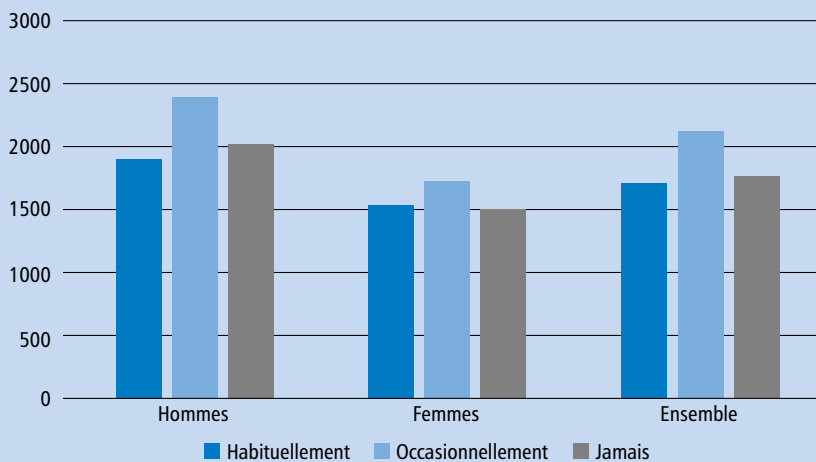
non stabilisée de cette question. L'intensité des rapports de force entre syndicats patronaux et salariés notamment apparaît déterminante.

L'enquête *Conditions de travail* 2013 nous permet d'avancer sur cette question en comparant la rémunération mensuelle et horaire des salariés travaillant ou non le dimanche. Après avoir présenté quelques statistiques descriptives, nous tâcherons de construire des équations de salaire permettant d'analyser l'effet du travail du dimanche, toutes choses égales par ailleurs.

### 2.2.2.1. Statistiques descriptives

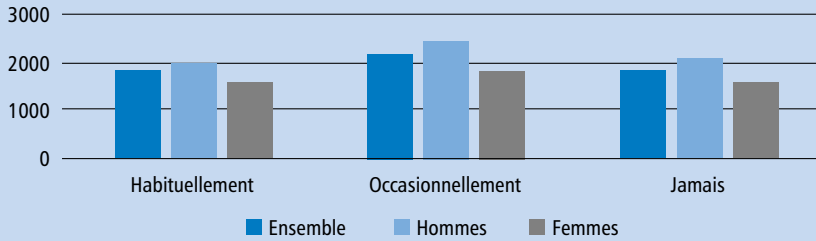
Les rémunérations mensuelles moyennes des salariés travaillant occasionnellement le dimanche sont légèrement supérieures à celles des salariés travaillant régulièrement le dimanche comme de celles de ceux qui ne travaillent jamais ce jour-là. Ce constat se retrouve tant pour les hommes que pour les femmes. Par contre, il semble s'expliquer en grande partie par la surreprésentation des cadres dans le travail dominical occasionnel. En effet, en distinguant les Professions et Catégories Sociales (PCS), il apparaît que ce sont les travailleurs réguliers qui bénéficient de rémunérations légèrement plus élevées, notamment chez les ouvriers et les employés.

**Figure 14 - Salaires mensuels moyens par sexe (hors enseignants)**



Chapitre 2

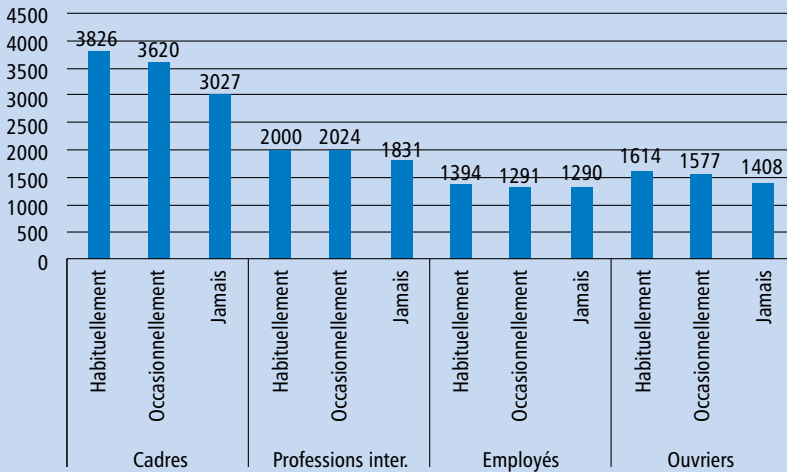
**Figure 14 - Salaires mensuels moyens par sexe (hors enseignants) (suite)**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés hors enseignants.

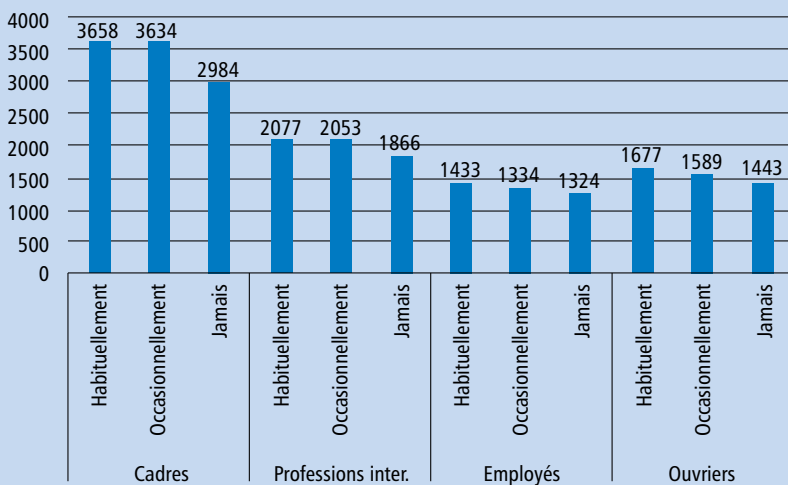
Lecture : la rémunération mensuelle moyenne des hommes travaillant habituellement le dimanche est de 1.916 euros

**Figure 15 - Salaires mensuels moyens par catégories socioprofessionnelles**





## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

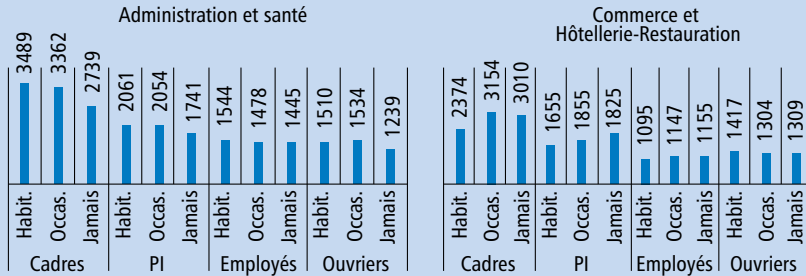
**Figure 15 - Salaires mensuels moyens par catégories socioprofessionnelles (suite)**

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
 Champ : ensemble des salariés hors enseignants.

Ces résultats « bruts » ne signifient cependant pas que le travail dominical fasse l'objet d'une compensation salariale positive, mais seulement que ceux qui travaillent le dimanche de manière habituelle obtiennent, en moyenne, des rémunérations plus élevées.

Ce constat ne s'observe pas pour l'ensemble des secteurs. La situation du secteur « Administration, éducation, santé » s'oppose ainsi à ceux du commerce et de l'hôtellerie-restauration : si dans le premier secteur, le travail dominical semble associé à de meilleures rémunérations, le constat est plus nuancé pour le second notamment pour la catégorie largement dominante des employés ou encore pour les professions intermédiaires.

**Figure 16 - Salaires mensuels moyens par PCS pour les secteurs « Administration, éducation, santé » (OQ) et Commerce (GZ) et Hôtellerie-restauration (IZ)**



Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : salariés hors enseignants.

### 2.2.2.2 Construction des équations de salaires

Pour tenter d'isoler l'impact du travail dominical, nous avons donc construit des équations de salaire, inspirée de Mincer et reprises notamment dans les travaux relatifs au salaire hédonique (Lanfranchi et Narcy, 2008). D'après Mincer (1974), le logarithme du salaire individuel  $\ln W_i$  peut en effet être décrit comme une fonction linéaire du nombre d'années d'études ( $S_i$ ) et de l'expérience professionnelle  $exp_i$  (calculée comme la différence entre l'âge et l'âge de fin d'études) et l'expérience au carré :

$$\ln W_i = \alpha + \beta S_i + \gamma exp_i + \delta exp_i^2,$$

D'autres variables ont, ensuite, été ajoutées par les analyses qui ont suivies. Le salaire pris en compte ici est le salaire mensuel et non le salaire horaire. La durée du travail est par contre prise parmi les variables explicatives. En effet, le travail du dimanche peut, pour certaines professions, constituer un moyen d'allonger le temps de travail hebdomadaire, afin de rapprocher les rémunérations des salaires observables dans les métiers de niveau de qualification comparable.

La première équation salariale n'intègre volontairement que trois variables : la durée hebdomadaire habituelle de travail et le fait de travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche. Ce modèle très basique souligne la situation opposée du travail dominical occasionnel et régulier : le

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

premier est associé à des rémunérations plus élevées tandis que le second entraîne une pénalité salariale faible mais significative (au seuil de 5 %).

**Tableau 35 - Équation de salaire (1)**

Variable	Valeur estimée des paramètres	Pr >  t
Intercept	6.29350	<.0001
Durée hebdomadaire de travail	0.03005	<.0001
Travail régulier le dimanche	-0.01656	0.0406
Travail occasionnel le dimanche	0.05898	<.0001
R <sup>2</sup>		0,29

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

Ce premier modèle doit être complété en intégrant d'autres variables de contrôle. Il s'agit notamment du sexe, de l'âge, du statut de l'employeur, du secteur d'activité, du diplôme et de la catégorie socio-professionnelle. Ce modèle moins incomplet fait alors apparaître un effet positif du travail dominical qu'il soit occasionnel ou, plus encore, habituel.

**Tableau 36 - Équation de salaire (2)**

Variable	Valeur estimée des paramètres	Pr >  t
Intercept	5.97014	<.0001
AGE	0.00944	<.0001
Homme	0.15098	<.0001
Durée du travail	0.02270	<.0001
Employeur public	0.09563	<.0001
Aucun diplôme	-0.24716	<.0001
Brevet	-0.10789	<.0001
CAP	-0.08864	<.0001
BAC+2	0.04269	<.0001
Bac+3 et au-delà	0.10979	<.0001
Diplôme non déclaré	-0.13395	0.0612
Cadre	0.39529	<.0001
Profession intermédiaire	0.16339	<.0001
Employé	-0.05229	<.0001
Travail habituel le dimanche	0.06913	<.0001
Travail occasionnel le dimanche	0.03478	<.0001
R <sup>2</sup>	0,52	

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.  
Champ : ensemble des salariés.

## Chapitre 2

Le travail dominical semble donc associé à des rémunérations plus importantes dès lors que certaines variables relatives aux diplômes ou aux conditions de travail sont intégrées. Il semble ainsi que l'hypothèse d'un travail dominical permettant de compenser des rémunérations faibles pour les salariés traditionnellement désavantagés puisse être confirmée.

Ce constat s'observe globalement pour toutes les PCS (sauf les cadres), et tant pour les hommes que pour les femmes. Par contre, lorsque l'on descend au niveau des secteurs et que l'on isole les deux secteurs définis précédemment (commerce et HCR d'un côté et administration et santé de l'autre), deux situations bien différentes apparaissent : à une compensation assez nette du travail dominical dans la sphère publique s'oppose une association du travail du dimanche avec des rémunérations mensuelles plus faibles dans le commerce et l'hôtellerie-restauration.

**Tableau 37 - Équation de salaire dans les secteurs des Administration et santé (OQ) et Commerce (GZ), hôtellerie et restauration (IZ)**

	Administration et santé		Commerce et hôtellerie-restauration	
Intercept	5.93345	<.0001	5.96305	<.0001
AGE	0.01151	<.0001	0.00753	<.0001
Sexe	0.12554	<.0001	0.11180	<.0001
Durée hebdomadaire de travail	0.01877	<.0001	0.02426	<.0001
Employeur public	0.09749	<.0001	0.04386	0.3015
Aucun diplôme	-0.26155	<.0001	-0.15346	<.0001
Brevet des collèges, BEPC.	-0.11107	<.0001	-0.08287	0.0067
CAP, BEP	-0.09969	<.0001	-0.04907	0.0091
BAC +2	0.05216	<.0001	0.03430	0.1322
Au-delà de bac+2	0.12306	<.0001	0.12272	<.0001
Diplôme non déclaré	-0.03629	0.7355	-0.10379	0.5661
Cadres	0.46424	<.0001	0.48642	<.0001
Profession intermédiaire	0.22550	<.0001	0.16347	<.0001
Employés	0.05355	0.0001	-0.01884	0.3306
Travail habituel le dimanche	0.10652	<.0001	-0.09996	<.0001
Travail occasionnel le dimanche	0.08298	<.0001	-0.02989	0.0755
R <sup>2</sup>		0,5		0,52

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

Les possibilités de « valorisation monétaire » du dimanche sont ainsi loin d'être identiques pour l'ensemble des salariés. Loin d'être automatiquement associé à des compensations, le dimanche est un révélateur puissant de la position des travailleurs face à leurs employeurs.

### 2.2.2.3 Le dimanche a-t-il un prix ?

Les différents acteurs ayant pris part aux débats relatifs au travail dominical s'accordent largement pour reconnaître la nécessité d'une compensation salariale. L'existence d'une rémunération double est d'ailleurs souvent envisagée, quand bien même cette dernière est loin d'être la règle dans la plupart des secteurs d'activités. La compensation monétaire des contraintes temporelles a été présentée de manière théorique dès les années 60 par des auteurs libéraux comme Gary Becker (Theory of Allocation of time). Mais ce sont des travaux plus récents comme ceux de Winston (1982) ou plus encore Hammermesch (1996) qui permettront de présenter les modèles justifiant des rémunérations spécifiques pour les horaires plus contraignants pour les salariés mais plus profitables pour les entreprises. Daniel Hamermesch (1996) remarque ainsi que « *la productivité changera fortement si un magasin est ouvert 40 heures par semaine de 9h à 17h du lundi au vendredi ou 40 heures incluant le samedi et le dimanche* ». Les employeurs obtiennent des profits différents selon l'organisation des horaires de la production. Le profit net par travailleur s'écrit alors :

$$\Pi^{\alpha} = \Pi(w_i^{\alpha}, Z_i, G^{\alpha}, D_i)$$

Pourtant, si de nombreuses branches prévoient effectivement des majorations salariales, ces dernières sont loin d'être uniformes. Ainsi, de nombreuses conventions de branche prévoient des majorations salariales quand l'emploi exige une disponibilité temporelle atypique. Nous pouvons prendre l'exemple de la convention des télécommunications qui affirme que « *le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu à une majoration de 50 %* », ou que « *le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100 %*. *Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures donnent lieu à une majoration de 50 %*. » De même la convention collective des journalistes prévoit que « *le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 % du salaire du barème calculée au prorata du temps*

## Chapitre 2

*passé entre 21 heures et 6 heures du matin pour les journalistes professionnels finissant leur travail après 23 heures* ».

Ainsi, si l'existence d'une « prime à la disponibilité temporelle atypique » est largement reconnue, les horaires « anormaux » se voient attribuer des « prix » très différents selon les secteurs. Mais derrière cette diversité quatre types de dispositifs sont repérables :

- Les temps de travail atypiques sont une « modalité normale d'activité » comme dans la branche Prévention-Sécurité ou pour les étudiants dans le Commerce Alimentaire. Aucune compensation n'est prévue. Le prix de la disponibilité est confondu avec l'accès à l'emploi.
- Les temps de travail atypiques sont bien des temps « anormaux » et définis comme tels mais aucune compensation spécifique n'est prévue au niveau de la branche. Le problème est renvoyé explicitement (textile, télécommunication, habillement,...) ou implicitement (métallurgie...) à la négociation d'entreprise ou au contrat individuel. Retrouver un prix de la disponibilité temporelle demanderait alors une étude des accords d'entreprises.
- Les temps de travail atypiques sont des temps anormaux et un prix leur est attribué mais celui-ci demeure faible par rapport au salaire global. Il consiste soit en une prime forfaitaire (transports, hôpitaux...), soit en une majoration faible (verre, industries alimentaires...).
- Les temps de travail atypiques sont des temps anormaux, un prix leur est attribué et celui-ci est relativement conséquent. La prime de disponibilité devient un aspect important du salaire (de 10 % à 50 %).

La hausse de rémunération horaire provoquée par une disponibilité temporelle atypique peut également passer par des « primes » diverses qui ne sont pas explicitement la contrepartie de la disponibilité mais permettent implicitement de compenser des horaires non déclarés ou illégaux. Le fait qu'une même disponibilité temporelle puisse se voir attribuer des « prix » très différents selon les secteurs et les entreprises conforte l'idée que si le mécanisme marchand existe bien, il est loin d'être le seul facteur explicatif.

Pour relever d'une logique marchande, les transactions doivent, tout d'abord, avoir pour objet un bien qui soit « *une propriété aliénable, vendable* » (Boltanski, Thévenot, 1991, p. 245). Dans le cas de la disponibilité temporelle au travail, il est ainsi nécessaire que toutes les dimensions du temps soient considérées comme des biens marchands et puissent être l'objet de contrats de vente. Le temps doit alors être dans sa totalité « *évaluable en argent* » en fonction d'une offre et d'une demande (Walzer,

1997). Les acteurs doivent partager une convention particulière établissant la possibilité d'une équivalence entre du temps et de l'argent.

Michael Walzer (1997) montre que cette convention ne s'impose pas toujours. Selon l'auteur américain, deux conceptions du temps s'opposent clairement : d'un côté, le temps libre est propriété individuelle et donc considéré comme un bien quasi-marchand, objet de contrat (il parle de « vacances ») ; de l'autre côté, le temps libre est un bien collectif réparti selon des règles (des principes de justice) déterminées par le groupe (Walzer parle alors de « Sabbat » ou de « fêtes légales »). Dans la deuxième convention du temps libre, la répartition obéit à des principes de grandeurs variés (religieux, ou inspiré dans le cas du Sabbat, ou du « Dimanche sanctifié » (Beck, 1997), civique pour les fêtes légales « nationales ») mais à aucun moment ces temps libres ne peuvent être convertis en biens marchands. Ils n'ont aucune équivalence monétaire marchande. Ainsi, c'est la loi et non le marché qui oblige l'entreprise à dédommager le travail les jours fériés (100 % de compensation le 1<sup>er</sup> mai par exemple). Cette compensation n'est pas le « prix » de la disponibilité mais plutôt une sanction infligée à l'entreprise ou un moyen de la dissuader de recourir à ces temps de travail particuliers. Cette conception peut être renforcée par la nécessité d'obtenir une autorisation administrative spécifique.

### 2.3 Travail du dimanche, capacité à tenir et satisfaction au travail

De nombreux autres éléments peuvent être analysés à partir de l'enquête *Conditions de travail* et notamment des dimensions plus « subjectives » de la qualité des emplois. Nous nous limitons ici à présenter les premiers éléments sur le sentiment de pouvoir « tenir au travail ».

Les salariés travaillant régulièrement le dimanche expriment plus souvent et de manière assez nette des difficultés dans leur travail et notamment une difficulté à « tenir jusqu'à l'âge de la retraite ». Ce résultat est confirmé tant pour les hommes que pour les femmes.

## Chapitre 2

### Tableau 38 - Capacité à « pouvoir tenir » et travail dominical

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Hommes	58	63	63
Femmes	46	52	60
Ensemble	52	59	62

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Lecture : 58 % des hommes travaillant habituellement le dimanche déclarent « pouvoir tenir jusqu'à 60 ans ».

Il ne se retrouve par contre pas de manière identique selon les catégories socioprofessionnelles. La différence entre salariés travaillant le dimanche et les autres est très marquée pour les employés et les professions intermédiaires mais peu notable pour les ouvriers et les cadres. La situation des deux secteurs que nous avons isolés jusqu'à présent apparaît en revanche identique.

### Tableau 39 - Capacité à « pouvoir tenir » et travail dominical selon la PCS

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Cadres	69	64	68
PI	42	59	62
Employés	50	53	63
Ouvriers	57	59	55

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Lecture : 69 % des cadres travaillant habituellement le dimanche déclarent « pouvoir tenir jusqu'à 60 ans ».

### Tableau 40 - Capacité à « pouvoir tenir » et travail dominical selon le secteur d'activité

	Habituellement	Occasionnellement	Jamais
Commerce (GZ) et Hôtellerie-restauration (IZ)	41	52	60
Administration, éducation, santé (OQ)	48	61	64

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Lecture : 41 % des salariés du commerce et de l'hôtellerie-restauration travaillant habituellement le dimanche déclarent pouvoir tenir jusqu'à 60 ans.



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

Ces résultats statistiques sont également confirmés par les analyses économétriques. Travailler plus de 10 dimanches par an augmente sensiblement la probabilité de déclarer ne pas pouvoir tenir jusqu'à 60 ans.

**Tableau 41 - Probabilité de déclarer « ne pas être capable de tenir jusqu'à 60 ans »**

Paramètre		Valeur estimée	Pr > Khi-2
Intercept		-1.1966	<.0001
SEXE	Femme	Ref,	
	Homme	0.1972	<.0001
ÂGE en tranche quinquennale	15 - 20	1.0732	<.0001
	20 - 25	1.1420	<.0001
	25 - 30	1.2111	<.0001
	30 - 35	1.0040	<.0001
	35 - 40	Ref,	
	40 - 45	0.6013	<.0001
	45 - 50	0.3183	0.0015
	50 - 55	-0.1767	0.0822
	55 - 60	-1.0088	<.0001
	60 - 65	-2.0400	<.0001
Lieu de naissance	65 et plus	-2.9791	0.0012
	France Métropolitaine	Ref.	
	DOM-TOM	-0.0679	0.2680
	Union européenne (15)	-0.1837	0.0598
	Pays entrés en 2004	0.2540	0.2921
	Maghreb	0.1087	0.2281
	Afrique (hors Maghreb)	0.1013	0.3450
Type de ménage	Autres	-0.1653	0.0626
	Personne seule	Ref.	
	Famille Monoparentale	0.0630	0.2074
	Couple sans enfant, 1 actif	0.00853	0.9147
	Couple sans enfant, 2 actifs	0.0645	0.1371
	Couple avec enfants, 1 actif	-0.1478	0.0178
	Couple avec enfants, 2 actifs	-0.00637	0.8525
STATUT de l'employeur	Autres	0.0367	0.7457
	Privé	0.0572	0.0004
PCS (professions et catégories socioprofessionnelles)	Public	Ref,	
	Cadre	-0.1178	0.0001
	Profession intermédiaire	0.0323	0.1622
	Employé	-0.1169	<.0001
Nombre de salariés dans l'établissement	Ouvrier	Ref,	
	Moins de 5	Réf.	
	5 à 49	0.0855	0.0047
	50 et +	0.0514	0.0836
	nsp	-0.1572	0.0153
	Particulier employeur	0.0791	0.1676

## Chapitre 2

**Tableau 41 - Probabilité de déclarer « ne pas être capable de tenir jusqu'à 60 ans » (suite)**

Paramètre		Valeur estimée	Pr > Khi-2
Type de contrat	CDI	Ref,	
	CDD	-0.1517	0.0076
	Absence de contrat	0.1874	0.05665
Présence syndicale	Adhérent	Réf.	
	Sympathisant	0.1558	0.0159
	Non	-0.0722	0.1588
	NSP	-0.2079	0.1405
Travail plus de 10 dimanches par an		0.3472	<.0001

Source : Enquête *Conditions de Travail*, DARES, 2013.

Les liens entre pénibilité du travail, rémunération et travail dominical doivent encore être approfondis au niveau des analyses statistiques mais cette étude souligne la pluralité des significations et des mécanismes de répartition des contraintes liées au travail du dimanche. Deux logiques bien différentes opposent notamment la compensation observable dans le secteur public à une logique qui se rapproche davantage d'une gestion duale des ressources humaines dans le commerce et l'hôtellerie-restauration. Les travaux qualitatifs devront également permettre de préciser et compléter ces éléments.

## Conclusion du chapitre 2

Les analyses statistiques permettent ainsi de dresser un portrait plus complet des salariés concernés par le travail dominical. Si on retrouve le constat désormais classique d'une proportion importante (environ 30 %) de salariés concernés, plusieurs éléments plus originaux sont ici rappelés.

Tout d'abord, il apparaît clairement que cette proportion n'est pas constante dans le temps mais qu'elle croît de manière régulière depuis les années 80. La banalisation du travail dominical est ainsi une situation bien réelle. Il semble cependant que cette proportion globale cache une diversité de situations très grande. Non seulement, elle dissimule les oppositions entre travail du dimanche occasionnel (plutôt masculin et qualifié) et travail du dimanche régulier touchant bien davantage les salariés considérés comme peu qualifiés, mais elle ne permet non plus de repérer les logiques de répartition des contraintes temporelles propres aux différents secteurs



## Portrait statistique des salariés travaillant le dimanche

---

d'activité. En effet, et c'est probablement un des éléments importants qui ressort des analyses menées, le travail du dimanche peut revêtir des significations (tant sur le plan individuel que social) extrêmement variées. La nature de la mission remplie joue ainsi un rôle fondamental dans l'acceptation par les salariés des contraintes liées au travail dominical et cela de manière plus durable que l'existence d'une compensation monétaire.

Il est ainsi possible d'opposer deux logiques importantes.

D'un côté celle qui prévaut dans les secteurs de la santé ou des services d'action sociale et qui repose sur le « sens du service rendu au public ». La compensation monétaire n'y est pas présentée comme première. De l'autre, celle qui caractérise le commerce et les activités à but lucratif. Le travail dominical s'inscrit alors dans une vision de « marché du temps » où la valorisation de ces horaires spécifiques justifie des rémunérations plus élevées.

Il est cependant tout à fait intéressant que, paradoxalement, ce soit au sein du secteur public que le dimanche apparaît, concrètement, comme lié à des rémunérations plus élevées tandis que dans le commerce et l'hôtellerie-restauration, les salariés concernés par le travail dominical reçoivent au contraire des rémunérations plus faibles...







## CHAPITRE 3

---

# QUELS COÛTS SOCIAUX ASSOCIÉS AU TRAVAIL DOMINICAL ?



## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

Les deux premiers chapitres ont permis de rappeler les spécificités du travail le dimanche. Si une part importante et croissante de salariés est effectivement concernée, la « banalisation » de ce jour est loin d'être achevée. Bien au contraire, sa spécificité ressort clairement des enquêtes d'opinions et des travaux sociologiques. Les logiques d'allocation du travail ce jour-là demeurent bien particulières et l'existence de contreparties accordées aux salariés apparaît essentielle (quand bien même elles ne s'observent pas toujours). Travailler le dimanche est ainsi loin d'être neutre, tant pour le salarié que pour son entourage.

Ce troisième chapitre vise ainsi à détailler les coûts que peut représenter, pour les individus comme pour la société dans son ensemble, une extension du travail le dimanche. Nous nous concentrons d'abord sur les apports que représente le dimanche chômé tant en termes de repos que de production non marchandes (3.1.) avant de détailler les coûts liés au travail dominical (3.2.). Une troisième sous-partie (3.3.) permet de dresser un panorama des études relatives aux impacts en termes de création d'emplois attendus par une libéralisation de l'ouverture des commerces. Enfin, la quatrième sous-partie (3.4.) revient sur les limites au principe du volontariat et sur les dangers potentiels d'une « liberté du temps de travail » non encadrée.

## 3.1 Quelle « valeur » attribuer au dimanche ?

Le dimanche demeure un jour à part. Les activités pratiquées et le sens accordé à ces dernières se distinguent des autres jours de la semaine. Nous avons vu dans la première partie comment le dimanche s'était historiquement construit comme un temps spécifique au regard du travail et des activités marchandes. Loin d'être un temps d'ennui ou inutile, le dimanche remplit des fonctions sociales nécessaires à la vie collective. Il constitue ainsi d'abord un temps de repos nécessaire (3.1.1.) mais également une période où d'autres formes de « production » et d'échanges peuvent se développer (3.1.2.). La valeur sociale et le rôle du dimanche chômé en termes de cohésion sociale peuvent alors être soulignés (3.1.3.).

### 3.1.1 Le dimanche, jour de repos et de sociabilité

La spécificité du dimanche peut difficilement être totalement déconnectée de celle du samedi. Le fait que les deux jours de repos soient, pour la plupart des actifs, accolés renforcent en effet les particularités du week-end. Les temps de repos ou de sommeil sont ainsi sensiblement plus longs les week-ends, par rapport aux jours de semaine (environ 9h30 contre 8h50). Les repas sont également sensiblement allongés : 2 heures et demi (soit 24 mn de plus qu'en semaine). Au final, les temps physiologiques apparaissent sensiblement plus longs et « *par rapport au samedi où les personnes semblent utiliser leur temps libre pour faire ce qu'elles n'ont pas pu faire en semaine comme les courses, les sorties ou les visites, le dimanche apparaît donc davantage comme un temps de repos* » (Catell, 2015, p. 103). Surtout, les travaux menés sur ces aspects soulignent l'importance des rythmes sociaux au-delà des dimensions chrono-biologiques. En effet, si, dans le cadre des pénibilités physiques, l'accent doit être mis sur une durée de repos, quelle que soit sa localisation, il ressort au contraire de l'étude des emplois du temps que la localisation des temps non travaillés a un impact crucial sur leur qualité et leur capacité à réduire l'usure psychologique (voir également Jamal, 2005). Le dimanche présente ainsi deux particularités irremplaçables : accolé au samedi, il permet 48 heures de repos (durée qui est considérée comme nécessaire à une récupération psychologique réelle) et il est synchronisé avec un ralentissement fort des rythmes collectifs.

Mais plus encore que le repos au sens restreint du terme, le dimanche se distingue des autres jours de la semaine par l'importance des loisirs et des



## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

activités relationnelles. Les personnes consacrent deux fois plus de temps aux loisirs extérieurs et aux temps partagés avec l'entourage qu'un jour de semaine. Le temps consacré à la promenade par exemple fait plus que doubler (27 mn contre 13 mn) tandis que les temps consacrés aux visites (chez soi ou chez les autres) passent de 21 mn (lundi-vendredi) à 45 mn (samedi-dimanche). Cette tendance est particulièrement prononcée pour les personnes en emploi mais elle se retrouve également chez les inactifs. Ce constat souligne le poids des contraintes de synchronisation : les temps professionnels ont également une influence nette pour les personnes qui ne travaillent pas. À l'inverse, l'emploi du temps des personnes qui travaillent le week-end se rapproche nettement de celui d'une journée de semaine (le degré de proximité dépend largement de la façon dont on définit le fait de travailler le week-end : chez soi ou à l'extérieur ou encore du seuil de durée de travail déclaré dans la journée).

L'absence de travail le dimanche se répercute également de manière très forte sur l'organisation des temps du samedi. Une part importante des temps contraints non professionnels (courses, travail domestique) sont concentrés le premier jour du week-end afin de « protéger » le dimanche. Cette stratégie se retrouve y compris chez les personnes sans emploi (chômeur ou inactif), ce qui souligne la spécificité du dimanche. Plus encore, le non travail du dimanche permet aux individus de dégager des « temps de sociabilité » élevés le samedi soir : l'enquête *Emploi du temps* le rappelle en mesurant des activités « sociales » (amis, famille, etc.) doublées le samedi soir par rapport aux autres jours de la semaine (33 mn au lieu de 17 mn en moyenne les autres jours).

**Tableau 42 - Repos et sociabilité le dimanche par rapport aux autres jours de la semaine (temps en mn)**

	Sommeil	Détente sieste	Repas	Sociabilité	Rencontres
Moyenne jour de semaine	490	19	119	10	17
Samedi	528	25	145	18	51
Dimanche	572	25	147	21	47

Source : enquête *Emploi du temps*, INSEE, 2009-2010

Champ : personnes en emploi ou études.

**Lecture : en moyenne les personnes en emploi ont une durée quotidienne de sommeil de 490 mn (soit 8 h 10 mn) en semaine, 528 mn (soit 8 h 48 mn) le samedi et 572 mn (9 h 32 mn) le dimanche.**

## Chapitre 3

Le dimanche apparaît ainsi clairement comme un jour « à part » où les rythmes sociaux se distinguent radicalement de ceux des autres jours de la semaine. Si certains changements relèvent de rythmes purement individuels (repos, augmentation des temps physiologiques), d'autres sont au contraire fondamentalement collectifs et nécessitent une très grande synchronisation (temps de sociabilité amicale, familiale ou associative). Nous reviendrons, ci-après, sur les impacts que le travail du dimanche peut avoir sur ces temps et sur les relations qu'ils supportent, mais il convient auparavant de nuancer la dimension « non productive » du dimanche.

### 3.1.2 Un temps également productif

Loin de n'être qu'un temps de repos, le dimanche est également une journée propice à des activités « productives » plus difficilement réalisables les autres jours de la semaine. En effet, de nombreux travaux récents ont souligné la nécessité d'adopter une vision large de la « richesse » ou de la production. Les activités marchandes ou rémunérées ne constituent qu'une part de ce qui crée de la « valeur ». Les indicateurs classiques, à l'image du PIB, ignorent ainsi de larges pans de la production de bien-être (Méda, 1997, Gadrey et Jany-Catrice, 2004 ; Commission Stiglitz, 2011). Ces travaux rappellent ainsi l'importance de prendre en compte la dimension productive du dimanche.

Si une part du temps libéré par le travail est dévolue au repos ou aux activités de loisirs, une autre permet aux individus d'effectuer davantage de travaux dits domestiques. Ainsi les personnes en emploi ou en étude consacrent le dimanche 24 minutes supplémentaires (pour les hommes comme pour les femmes) – par rapport aux autres jours – au travail domestique<sup>(10)</sup>. Ce constat se retrouve également pour les temps réservés aux « soins aux personnes » (adultes ou enfants) : si les femmes continuent à y consacrer plus de temps que les hommes, l'écart se réduit sensiblement le samedi et le dimanche. Mais ce sont au final les « semi-loisirs » (bricolage, jardinage) qui sont, proportionnellement le plus dépendant du jour de la semaine : 46 mn le samedi et 35 mn le dimanche contre une vingtaine les jours de semaine pour les hommes.

[10] Il convient de mettre cet égal « surplus » de travail domestique en regard avec le temps consacré aux tâches effectuées en semaine... bien plus important pour les femmes [122 minutes] que pour les hommes [51 minutes].

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

C'est donc au final 42 mn de « production » supplémentaire pour les hommes et 26 pour les femmes le dimanche (et respectivement + 110 mn pour les hommes et + 80 mn pour les femmes si l'on additionne le samedi et le dimanche)<sup>(11)</sup>. Cette durée peut sembler faible mais il faut rappeler la méthodologie particulière de l'enquête *Emploi du temps* qui repose sur une journée de référence. Ainsi cette durée est à rapporter au temps de travail professionnel calculé par les mêmes sources, à savoir environ 5 h par jour. Le dimanche est ainsi le cadre de « productions », certes réalisées dans l'espace domestique, loin d'être négligeables et qui correspondent à environ un cinquième d'une journée de travail en semaine. Plus encore, les activités domestiques, au sens large, réalisées ce jour-là sont très spécifiques (notamment soins aux personnes et activités de semi-loisirs) et ne sont que difficilement reportables sur les autres jours de la semaine : besoin de plages horaires dégagées, co-présence d'autres personnes du ménage, etc.

**Tableau 43 - Le travail domestique au sens large selon le jour de la semaine**

	Travail domestique restreint (ménage, courses, entretien du linge)			Semi-loisirs (bricolage, jardinage)			Soin aux personnes		
	Semaine	Samedi	Dimanche	Semaine	Samedi	Dimanche	Semaine	Samedi	Dimanche
Hommes en emploi	51	90	75	22	46	35	13	18	18
Femmes en emploi	122	174	146	12	15	15	29	28	28
Ratio H/F	42 %	52 %	51 %	183 %	307 %	233 %	45 %	64 %	64 %

Source : enquête *Emploi du temps*, INSEE, 2009-2010

Champ : personnes en emploi ou études.

**Lecture : Les hommes effectuent en moyenne 51 mn de travail domestique un jour de semaine, contre 120 mn pour les femmes, 90 mn le samedi, contre 174 mn pour les femmes, et 75 mn le dimanche, contre 146 mn pour les femmes.**

La dimension productive du dimanche peut également s'observer à travers les pratiques non lucratives et notamment la participation aux activités associatives. Peu de travaux et d'enquêtes statistiques permettent de relier l'organisation des temps de travail et la participation associative mais plusieurs résultats importants ont cependant pu émerger. Ainsi les travaux de Lionel Prouteau et François-Charles Wolff, fondés sur l'exploitation de

(11) Notons que cet écart hommes / femmes concerne le « surplus de production » sur le week-end, comparativement à la semaine et qu'au final, les femmes consacrent toujours plus de temps que les hommes au travail domestique (au sens large) : 3 h 09 min le dimanche, contre 2h08 min pour les hommes, et, si l'on cumule samedi et dimanche, 6h46 min pour les femmes contre 4h42 pour les hommes.

### Chapitre 3

l'enquête *Emploi du temps* 1999, ont souligné que non seulement les temps de travail longs pouvaient décourager l'engagement associatif mais également que le travail dominical était associé à des prises de responsabilités moins fréquentes (Prouteau et Wolff, 2005). L'enquête *Emploi du temps* 2009-2010 permet de confirmer ce constat.

Le rôle du dimanche est encore plus net en matière de pratique sportive. Non seulement, le taux de pratique est plus élevé le dimanche mais surtout la durée moyenne de pratique est plus que doublée. On retrouve ce résultat sur d'autres activités notamment artistiques comme la musique ou la danse. Ainsi plusieurs travaux sociologiques ou socio-historiques ont mis en exergue l'importance du dimanche chômé dans l'émergence et la diffusion de pratiques sportives, culturelles ou artistiques. C'est, par exemple, le cas des travaux de Julien Sorez sur la pratique du football : si les « footballeurs du dimanche » ne sont pas forcément les meilleurs techniciens, ce sont eux qui ont donné une réelle importance quantitative et sociologique au sport en question (Sorez, 2011).

Un représentant des employeurs du monde sportif souligne ainsi le rôle « normal » du travail pour les salariés de ce champ et l'importance que revêt ce jour pour l'activité du secteur. Au-delà de la pratique régulière, le dimanche (comme certains jours fériés) joue un rôle central dans l'organisation de « temps forts » à l'image de regroupements de plus grande ampleur ou de tournois ou compétitions. Ce point avait notamment été mis en avant lors de la remise en cause du caractère férié du Lundi de Pentecôte, cadre de très nombreux tournois sportifs notamment dans le football. Le récent rapport établi par la Mairie de Paris sur les conséquences de l'extension des ouvertures commerciales dominicales pointe également cette dimension : « *Jean-François Martins ajoute aussi que le travail du dimanche a des conséquences sur la vie sociale des salariés. Il souligne ainsi que le milieu sportif est très inquiet, car le nombre d'encadrants et de sportifs est lié à leur disponibilité le dimanche. Une généralisation du travail dominical signifierait une fuite massive du nombre d'encadrants. Les clubs professionnels sont également impactés par la fréquentation dans les stades. Si les supporters travaillent le samedi et le dimanche, cela peut nuire à l'économie des clubs* ». (Rapport Mairie de Paris, 2015, p. 74).

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

**Tableau 44 - Loisirs le dimanche par rapport aux autres jours de la semaine (en mn/jour)**

	Jeux	Sport	Spectacle
Moyenne jour de semaine	7	11	3
Samedi	13	20	11
Dimanche	15	22	13

Source : enquête *Emploi du temps*, INSEE, 2009-2010  
 Champ : personnes en emploi ou études.

Ces constats renvoient aux très nombreuses observations effectuées sur les difficultés croissantes de synchronisation au sein d'une société soumise à des contraintes (notamment professionnelles et commerciales) plus intenses. Les analyses très critiques relatives aux effets d'une économie fonctionnant 24h sur 24 et 7 jours sur 7 sont désormais assez nombreuses (voir par exemple, Presser, 1998, 2003 ; Crary, 2014). L'une des principales contributions liant organisation des temps de travail et difficultés de coordination entre acteurs sociaux a été celle de Robert Putnam (2000) publiée à la fin des années 90 et soulignant de manière très claire les liens entre la croissance et la déstructuration des temps de travail d'un côté et la baisse de ce qu'il a nommé le « capital social » de l'autre. Ce dernier inclut l'ensemble des relations sociales des individus allant des relations familiales aux engagements civiques. Le coût, y compris économique, de la baisse de ce « capital social » apparaissait selon lui extrêmement important. D'autres travaux ont complété ces analyses depuis, notamment dans le cas spécifique du travail du dimanche (Lyonnette et Michael, 2012 ; Bittman, 2005 ; Saffer et Lamiraud, 2012 par exemple).

Ces aspects ont cependant fait l'objet de bien moins de travaux académiques en France. Pour autant de nombreux éléments semblent confirmer l'hypothèse de la dimension centrale du dimanche dans les pratiques culturelles, sportives et ludiques (voir par exemple les travaux sociologiques sur les horaires des bibliothèques et médiathèques municipales ; Tempo territorial, 2014).

Plus largement, la dimension très spécifique et symbolique du dimanche rend nécessaire de lier la question du travail ou non à celle du sens accordé à ce dernier notamment dans les secteurs à la frontière du service public comme le secteur sportif ou culturel (voir encadré 1) ou celui de l'aide à domicile (encadré 2).

### **Encadré 1 - Signification du travail dominical dans les activités de services de loisirs (entretiens auprès de deux salariés, un employeur et un négociateur patronal de la branche du sport)**

Les activités de loisirs, sportives ou culturelles, sont particulièrement confrontées au travail dominical : plus de 60 % des moniteurs sportifs travaillent au moins occasionnellement le dimanche selon l'enquête emploi. Les acteurs, tant côté employeurs que salariés, reconnaissent la dimension « normale » du travail le dimanche. Pour autant, le poids et les contraintes que celui-ci représente pour la vie personnelle et la vie de famille n'est pas moins réelle. Les deux salariés interrogés insistent ainsi sur la « négociation » permanente que leur travail occasionne avec leur conjoint. Les choix professionnels sont directement influencés par les pénibilités en matière de disponibilité temporelle (et tout particulièrement dans le cas du travail le dimanche) et des arbitrages entre l'intérêt intrinsèque du travail et les horaires que l'activité implique doivent être effectués. L'une des personnes rencontrées a ainsi dû abandonner la partie la plus sportive (et compétitive) de son activité pour rapprocher ses horaires de celles de son épouse et de ses enfants. La loi comme la convention collective du sport intè-

grent ces éléments et la dérogation au repos dominical est accordée de droit. Le travail le dimanche implique peu de compensations : le travail dominical doit être prévu au contrat et 48 heures de repos consécutifs doivent être accordées. Lorsque le travail dominical est régulier, il ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire<sup>(12)</sup>.

Les élus et les collectivités locales interviennent également de manière régulière dans ce champ, soulignant ainsi la dimension sociale et collective de l'activité. Les salariés eux-mêmes insistent sur cette dimension et une part importante de leur discours appuie la justification de leur activité le dimanche sur le « service rendu », sur la disponibilité nécessaire pour permettre la « pratique de tous ». Pour l'un des deux, c'est une forme de « service public pour les gamins ». À l'inverse, pour expliquer son changement de poste et de rythme de travail, il affirme qu'il ne va pas perdre tous ses week-ends pour des jeunes et des parents qui ne font pas le moindre effort. À nouveau, comme pour l'aide à domicile, le sens de l'activité est au cœur du consentement à travailler de manière décalée.

Les études menées par l'association Tempo territorial ont ainsi mis en lumière l'importance des « délibérations démocratiques locales » (Tempo territorial, 2014). De même, une enquête réalisée à Brive-la-Gaillarde en 2013 met en exergue que la demande sociale est orientée plutôt vers les lieux de convivialité, de rencontres, de pratiques culturelles, sportives et ludiques, bien plus qu'aux pratiques commerciales par exemple. L'importance du sens accordé au travail et du sentiment d'utilité sociale se retrouve également de manière très nette dans les discours des salariés

(12) « Lorsque les rythmes des activités sportives l'exigent et conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements relevant de la présente convention bénéficient d'une dérogation à la règle du repos dominical, pour les types d'emplois qui sont liés directement à la pratique, l'animation, l'enseignement ou l'encadrement d'activités sportives. Lorsque le repos n'est pas habituellement donné le dimanche, le contrat de travail doit en faire mention. En outre, lorsque les salariés travaillent habituellement le dimanche et les jours fériés, l'employeur doit organiser leur travail afin qu'ils puissent bénéficier soit de 2 jours de repos consécutifs par semaine avec dimanche travaillé, soit de 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés » CCN, [article 5.1.4].

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

confrontés au travail dominical. Si celui-ci est de manière très majoritaire considéré comme une contrainte supplémentaire, il peut néanmoins être accepté si la signification qu'il revêt le justifie. Ce point ressort très fortement des entretiens que nous avons réalisés auprès des salariés, notamment dans le cadre d'une structure d'aide à domicile ayant décidé d'élargir son activité au week-end. La participation à la cohésion sociale est ainsi perçue comme un facteur important d'acceptation du travail du dimanche.

### Encadré 2 - Signification du travail dominical : étude de cas dans un service d'aide à domicile

Parallèlement aux travaux bibliographiques et aux analyses statistiques, une série d'entretiens auprès de salariés a été réalisée. En effet, le service d'aide à domicile d'un important CCAS (centre communal d'action sociale) de la métropole Lilloise a décidé d'étendre ses activités dominicales pour répondre aux besoins des usagers en perte d'autonomie dont la dépendance exige des interventions quotidiennes 7 jours 7. Des entretiens d'une demi-heure ont été effectués avec 16 aides à domicile. Ces entretiens ont pu être réalisés sur le temps de travail des salariées dans un bureau mis à notre disposition. Trois ensembles de questions ont pu être abordés : l'identité professionnelle, les conditions de travail et leur perception des réformes en cours, tout particulièrement leur attitude face aux demandes de la direction en faveur d'un travail dominical plus fréquent.

Cette demande prend place dans une réforme de plus grande ampleur qui permet notamment de titulariser la quasi-totalité des aides à domicile, jusqu'ici en statut contractuel. Cette titularisation fait elle-même suite à la généralisation de contrat à durée indéterminée et à une amélioration de la prise en charge des temps et frais de déplacement. Le travail dominical est présenté par la direction comme une exigence nécessaire pour augmenter le volume d'activité (qui tend à baisser depuis quelques années notamment du fait de la croissance de la concurrence des structures associatives présentes sur le territoire et qui, elles, acceptent les interventions 7 jours sur 7 depuis plus longtemps). Les interventions le dimanche relèvent d'une orga-

nisation sensiblement différente de celle de la semaine : les secteurs sont plus étendus et les interventions demandées ne comprennent que des actes essentiels au maintien de l'autonomie (pas d'entretien du logement mais plutôt des aides au lever, au coucher ou aux repas). Le travail du dimanche est proposé sur la base du volontariat et fait l'objet d'une rémunération double.

Si les entretiens doivent encore être complétés et leur analyse approfondie, ils permettent d'ores et déjà de souligner plusieurs points intéressants :

La logique du volontariat est relativement bien perçue et validée, même si certaines salariées craignent que les pressions pour accepter ces horaires s'accroissent. Les entretiens mettent ici en lumière toutes les ambiguïtés du volontariat pourtant clairement affirmé et affiché. En effet, si le projet est explicitement placé sous cette condition, les discussions plus informelles avec l'encadrement intermédiaire mais aussi les messages plus généraux envoyés notamment par les élus peuvent laisser entendre que l'acceptation du travail dominical serait un « juste retour » après les avantages accordés lors de la mensualisation puis dans le cadre de la titularisation. La capacité à refuser est donc toujours assez complexe et dépend fortement de « l'assurance » dont dispose le ou la salariée. Or dans ces métiers considérés comme très peu qualifiés et accueillant des salariés socialement fragiles (et ayant, pour la totalité des salariées interrogées, connues d'assez longues périodes de « galères »), la capacité à s'opposer à des injonctions, même bienveillantes, semble délicate.



### Encadré 2 - Signification du travail dominical : étude de cas dans un service d'aide à domicile (suite)

À l'inverse, la capacité à accepter (voire à obtenir) des heures de travail le dimanche est également loin d'être partagée par toutes. Le travail dominical demande des ressources non négligeables. Cet élément permet de rappeler que si travailler apporte évidemment un revenu, cela implique également des coûts parfois non négligeables : gardes des enfants ou d'un proche dépendant, frais de transports, frais de nourriture plus élevés qu'au domicile par exemple. Ces « coûts d'accès à l'emploi » sont sensiblement plus conséquents dans le cas du travail dominical : les possibilités de gardes comme les transports en commun sont bien plus rares voire quasi inexistantes dans certaines zones. Les salariées qui peuvent ainsi prétendre aux heures du dimanche sont ainsi également celles qui apparaissent les « mieux dotées » (en disposant d'un véhicule par exemple) ou connaissant moins de contraintes familiales.

Pour celles qui ont acceptées, deux ordres de légit-

mation se complètent : le premier s'appuie sur l'identité professionnelle du soin et de l'aide (dont la disponibilité face aux besoins des usagers est une composante incontournable), la seconde « reconnaît » que la compensation monétaire est un élément essentiel. Cette seconde catégorie insiste alors sur la faiblesse des rémunérations mensuelles (les aides à domicile sont un des métiers dont les salaires mensuels sont les plus faibles) notamment en raison de temps de travail réduit en semaine. En effet, les caractéristiques de l'organisation du travail et la pénibilité qu'il implique rendent très difficile d'effectuer 35 heures en cinq jours. Travailler le week-end apparaît alors comme une condition nécessaire pour rapprocher le temps de travail d'un temps plein dans l'aide à domicile. Ce constat confirme les observations classiques relatives aux métiers des services à la personne : la disponibilité temporelle exigée par l'emploi dépasse sensiblement le nombre d'heures rémunérées.

Une autre dimension essentielle peut cependant être ajoutée à l'étude des activités effectuées le dimanche : non seulement le dimanche reste un temps propice à des activités productives qui ont besoin, pour exister, d'une période de non-travail professionnel synchronisé, mais plus encore ce jour particulier revêt un caractère « agréable » tout à fait spécifique. Les recommandations de la commission « Stiglitz » ont conduit l'INSEE à ajouter de nombreuses variables qualitatives au questionnaire de l'enquête *Emploi du temps*. Plusieurs questions permettent ainsi d'évaluer la perception subjective des temps par les individus. Certes ces approches, qui s'inscrivent notamment dans la lignée des travaux sur l'économie du bonheur (Layard, 2007, Davoine, 2012), posent encore de nombreuses difficultés méthodologiques et épistémologiques mais elles apportent néanmoins des éléments tout à fait intéressants sur la façon dont les individus vivent les activités qu'ils pratiquent.

En ce qui concerne la diversité des jours de la semaine, ces données montrent clairement le caractère très particulier du samedi et du dimanche : « *les jours ouvrés sont les jours les moins appréciés. Les personnes en retraite n'ont pas de différence de satisfaction entre ces jours-là et les week-ends* » (Ricroch, 2012).



## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

Une même activité ne procure ainsi pas la même satisfaction quel que soit le jour de la semaine et le fait que le dimanche soit dégagé des obligations professionnelles et permettent une meilleure synchronisation favorise des niveaux de satisfaction plus élevés.

### 3.1.3 Un temps moins inégalitaire

Moment de repos et de sociabilité, porteur d'autres formes de productions, créateur de « satisfaction », le dimanche apparaît enfin comme un temps particulièrement « égalitaire ». Trois éléments permettent de souligner cet aspect.

Tout d'abord, le dimanche apparaît marqué par moins de différences entre catégories sociales que les autres jours de la semaine. Les rythmes et les types d'activités pratiquées distinguent bien moins les groupes sociaux (Castell, p. 101).

Plus encore en matière d'égalité entre femmes et hommes, le week-end et notamment le dimanche, joue un rôle majeur. Le fait que les femmes continuent à supporter l'essentiel des tâches domestiques et de soins aux personnes est bien connu et documenté (Ricoch, 2012) mais si la part du travail domestique qu'elle supporte dépasse 65 % les jours de semaine, le déséquilibre se réduit nettement le week-end pour atteindre 55 % (voir tableau 43). Le rééquilibrage en matière de tâches domestiques semble bien plus influencé par la réduction et la régulation des temps de travail professionnels que par la promotion des services domestiques externalisés (Devetter et Rousseau, 2011).

Enfin, le dimanche, dégagé des « tentations commerciales », est l'occasion d'une réappropriation de l'espace par certaines catégories sociales (Mallet, 2013). L'ouverture des commerces est au contraire susceptible de créer davantage de frustrations et tensions, notamment en période de contraction du pouvoir d'achat (CRÉDOC, 2008, p. 8-9). Tant l'analyse des enquêtes *Emploi du temps* que celle des sondages relatifs aux opinions et aux attentes en matière d'ouverture dominicale (voir chapitre 1) mettent en évidence que l'extension des temps commerciaux profite bien plus à certaines catégories sociales spécifiques (jeunes, diplômés, cadres, personnes sans enfant) alors que les coûts du travail dominical sont largement partagés (les caractéristiques familiales ne modifiant par exemple que de manière très marginale l'exposition au travail dominical, voir chapitre 2). L'effacement des temps creux favorise au contraire un accroissement des temps marchands

dans le cas du dimanche comme dans celui des soirées ou de la nuit. La ville 24/24 et 7/7 peut alors apparaître comme une réponse mais plus encore une incitation à l'accélération du temps (Rosa, 2010) préjudiciable à la justice spatiale et temporelle (Mallet, 2014).

## 3.2 Quelles conséquences sur l'environnement, la vie de famille et la vie sociale ?

Ainsi le dimanche apparaît clairement comme un temps particulier, propice à de nombreuses activités difficilement réalisables en dehors d'une journée collectivement dégagée des obligations professionnelles. C'est en quelque sorte la vision positive de ce que représente et permet le dimanche non travaillé.

Dans cette seconde sous partie, c'est au contraire aux coûts que représente le fait de travailler le dimanche que nous allons nous intéresser. Trois dimensions sont traditionnellement soulignées par les opposants à l'extension du travail dominical : les impacts sur la santé des travailleurs, les conséquences négatives en termes de vie familiale et sociale et enfin les coûts environnementaux associés à la croissance des activités marchandes.

### 3.2.1 Un impact sur la santé ?

Les liens entre temps de travail et santé ont longtemps été au cœur des revendications en faveur d'une régulation plus stricte. Les progrès sociaux et notamment la réduction historique des durées quotidiennes ou hebdomadaires ainsi que les transformations du travail (tertiarisation) ont cependant largement contribué à marginaliser cette dimension dans les débats sur les temps de travail. Les arguments liant réduction du temps de travail et amélioration des conditions de travail et de la santé au travail ont ainsi été assez marginaux dans les débats relatifs aux 35 heures que ce soit au moment de l'adoption des lois Aubry ou plus tard lors de leur remise en cause progressive.

Pourtant différents travaux réalisés au niveau international ont souligné le rôle encore essentiel que joue l'organisation des temps de travail sur la santé des salariés. Si les principaux rapports se sont concentrés sur les longues durées de travail (voir notamment la synthèse de Spurgeon, 2003 ou Devetter 2008) ou le travail de nuit (Rivalin et Sandret, 2014 ; Bayon et Léger,

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

2014), d'autres études se sont attachées à analyser l'impact du travail dominical. Deux effets doivent ici être distingués : l'importance d'un jour de repos hebdomadaire (ou de 48 heures consécutives de repos) d'un côté et le rôle éventuel du jour spécifique qu'est le dimanche. En matière de santé, le premier effet est largement établi par la littérature notamment médicale et peu d'acteurs contestent la nécessité d'un repos hebdomadaire fixe. L'importance du « dimanche » comme jour de repos est par contre moins analysée. Cependant, des travaux, tant au niveau européen (Boisard, 2003 ; Wirtz et al., 2011) qu'en Australie ou au Canada (Jamal, 2005 ; 2007) ou encore aux États-Unis (Presser, 2003), ont cherché à tester la spécificité du dimanche (en tant que jour chômé très majoritaire).

Une étude a ainsi été réalisée sur un échantillon représentatif de près de 30 000 salariés dans les 31 États membres ou associés de l'Union européenne (données de 2005). À partir de méthodes économétriques neutralisant l'effet du poste de travail ou des caractéristiques démographiques, les auteurs affirment que le fait de travailler un ou plusieurs dimanches par mois est associé à une augmentation des risques de déclarer des problèmes de santé conséquents. Plus encore, le travail dominical apparaît significativement corrélé au risque d'accident du travail (également « toutes choses égales par ailleurs ») et cet effet est particulièrement net dans les secteurs où ce risque est habituellement faible comme dans le commerce de détail (Wirtz et al. 2011). D'autres études ont pu montrer que le dimanche chômé était plus « important pour la santé des travailleurs que n'importe quel autre jour non travaillé »<sup>[13]</sup>.

Une étude canadienne (Jamal, 2004) a révélé que les employés à temps plein qui travaillent le week-end ont déclaré des formes « d'épuisement émotionnel » de manière significativement plus fréquente. Le travail du week-end est associé à davantage de stress au travail et de problèmes de santé psychosomatiques par rapport aux employés aux caractéristiques comparables mais ne travaillant pas en fin de semaine. Boisard et al (2003) apportent des éléments comparables à partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail : les travailleurs du week-end sont plus susceptibles de déclarer des effets négatifs sur leur santé que ceux qui ne travaillent ni les samedis ni les dimanches.

Le rôle du dimanche comme jour de rupture apparaît ainsi très important dans la gestion du stress et des risques psycho-sociaux. Ainsi, si les

[13] <http://www.europeansundayalliance.eu/site/studies/article/53.html>

## Chapitre 3

conséquences du travail dominical sur les rythmes chrono-biologiques sont limitées, elles sont bien plus grandes sur les dimensions psychologiques. Enfin, comme l'affirme, JY Boulin, « *dans notre représentation symbolique, les jours de la semaine sont consacrés au travail, le dimanche au repos. Dans toutes les sociétés depuis la plus haute Antiquité, il y a un jour de rupture dans l'organisation de la semaine. Même dans les pays où tous les commerces sont ouverts ce jour-là, par exemple aux États-Unis, ce n'est pas un jour comme un autre. La société ralentit son rythme : banques, entreprises et administrations sont fermées. Nous l'observons dans les enquêtes ; cela reste une journée particulière, y compris pour les retraités. Le dimanche, le repas est différent, on ne voit pas les mêmes personnes. Ne pas y participer peut engendrer un sentiment d'exclusion. Bien sûr, chacun se réorganise la semaine, mais il y a des impacts sur les conditions de vie.* » (Boulin, 2014).

### 3.2.2 Des coûts pour la vie de famille et la vie sociale

Plus fréquemment mis en avant, le second « coût social » qu'implique le travail du dimanche, concerne la vie familiale et, plus largement, l'impact négatif qu'il peut avoir sur la vie sociale des travailleurs concernés. Cet élément est notamment repris dans la note rédigée par France Stratégie dans le cadre de l'étude d'impact de la loi Macron en 2015. Il apparaît cependant de manière très secondaire et semble fortement relativisé (« *Impact sociétal : Potentiellement négatif sur la participation aux cultes religieux. Positif sur certains comportements à risque. Résultats reposant toutefois sur une seule étude américaine, et gagnant à être confirmés sur données françaises* », France Stratégie, 2015, p. 9). Cette affirmation apparaît cependant discutable, les études réalisées sur ces dimensions sont en effet à la fois bien plus nombreuses et convergentes.

Il convient tout d'abord de souligner qu'isoler le seul travail dominical des autres dimensions du temps de travail est délicat. En effet, le travail du dimanche est majoritairement pratiqué par des salariés qui ont déjà des horaires atypiques (Boulin et Lesnard, 2011 et supra chapitre 2). Or ces derniers réduisent sensiblement les sociabilités familiales et amicales ainsi que les opportunités de temps partagés (Lesnard, 2009).

Les analyses menées à partir des données des enquêtes *Emploi du temps* de l'INSEE montrent que le temps consacré au travail le dimanche a, de manière sensible, un impact négatif sur les autres activités et notamment

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

les loisirs familiaux et les tâches domestiques. D'autres travaux internationaux confirment ces résultats notamment les recherches menées par Michael Bittman (2005) : ceux qui travaillent le dimanche perdent des opportunités de vie familiale et sociale, de production de biens et de services dans la sphère non marchande qui ne sont pas rattrapées lors du temps éventuellement récupéré en semaine.

De même, des chercheurs anglais, Claire Lyonette et Michael Clark (2009), ont étudié l'impact des temps de travail atypiques (et tout particulièrement celui du travail du dimanche) sur les relations familiales et le bien-être des individus. Si des constats assez classiques sont obtenus sur les préférences individuelles (tant les travailleurs que leurs conjoints déclarent très largement préférer ne pas travailler le dimanche), ils apportent également des résultats originaux sur le bien-être perçu par les enfants : « *Sunday work appears to affect time spent with children more than any other form of atypical work. [...] Parents do not appear to make up for time lost by atypical working patterns by spending more time with children on another day or at other times.* <sup>(14)</sup> » (p. 14). Ce constat conduit les deux auteurs à recommander la prise en compte de « week-ends partagés » dans la législation sur le temps de travail. Cette étude rappelle ainsi combien les temps de travail des parents se répercutent à la fois sur les rythmes familiaux (Barrois, 2014) et sur les organisations temporelles des enfants eux-mêmes. Or si dans les milieux professionnels aisés des solutions alternatives existent et permettent, partiellement, de compenser ou contourner les contraintes temporelles professionnelles, ce type de solution n'est pas accessible aux familles modestes. Les rythmes familiaux et les activités des enfants sont alors bien plus fortement influencés par les temps de travail désynchronisés des parents (Devetter, 2003). Travailler le dimanche implique ainsi un décalage important avec les emplois du temps des autres membres de la famille et conduit les salariés concernés à manquer des « activités clés » de la vie familiale (Bittman, 2005, p.81-82). D'autres travaux internationaux vont dans une direction similaire : les travaux de Presser (1998, 2000, 2003), Shamir (1983), Fenwick et Taussig (2001) pour n'en citer que quelques-uns. Le constat d'un impact sociétal négatif repose ainsi sur de nombreuses études au niveau international.

(14) « Le travail du dimanche semble affecter le temps passé avec les enfants plus qu'aucune autre forme de travail atypique. [...] Les parents ne semblent pas compenser le temps perdu en raison de ces horaires atypiques en passant plus de temps avec les enfants les autres jours ou temps de la semaine. »

Enfin, les données issues de l'enquête *Emploi du temps* confirment largement ces constats dans le cas français<sup>(15)</sup> et ces éléments conduisent les associations familiales à se positionner très clairement contre l'extension du travail dominical en affirmant notamment qu'il convient « *de revenir à une application stricte de la loi et de ne pas étendre l'ouverture des commerces le dimanche dans un souci de préserver la vie familiale. (...) Le dimanche est un temps privilégié pour préserver l'équilibre de la vie familiale et permettre à la cellule familiale de se retrouver* » (UNAF, 2011).

### 3.2.3 Moins de production mais moins de déplacement et de pollution

La dimension environnementale apparaît comme une troisième externalité négative liée à l'extension éventuelle du travail dominical. Les liens entre temps de travail et dégradations environnementales sont désormais assez bien établis et la réduction du temps de travail apparaît comme un élément central de toute politique écologique (Schor, 2001, 2005, 2011 ; Devetter et Rousseau, 2011 ; Pullinger, 2014.). La réduction du temps de travail permet d'orienter les arbitrages en faveur du temps libre plutôt que d'un accroissement de la consommation, elle facilite les rythmes collectifs et l'usage des transports en commun ainsi que la diminution des distances parcourues entre le domicile et le travail.

La régulation du travail dominical emprunte aux mêmes logiques en modifiant d'abord la mobilité des individus. L'ouverture un jour supplémentaire des centres commerciaux aurait également un impact direct en matière de consommation énergétique (Askenazi, 2008).

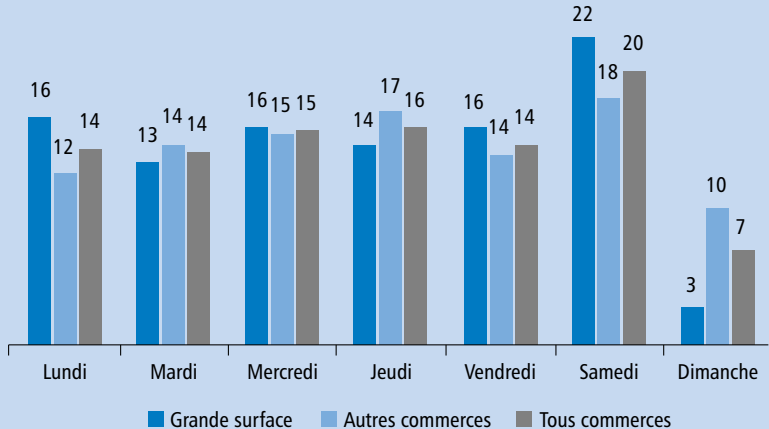
L'extension du travail le dimanche pourrait ainsi avoir un impact important sur la mobilité des individus comme permettent de le constater les résultats issus de l'enquête *Déplacement* (CGDD, 2010). Actuellement le dimanche apparaît en effet comme une journée très particulière : si le samedi, la mobilité locale est sensiblement plus faible (2,53 déplacements par personne contre 3,21 un jour de semaine), elle est encore plus réduite le dimanche où elle tombe à 1,69 déplacement par personne. De manière symétrique le week-end, les personnes quittent moins souvent leur domicile : le samedi, la proportion de personnes immobiles s'élève à 19 % ;

(15) Les données relatives aux déplacements peuvent également renforcer ce constat : les visites du dimanche à la famille ou à des amis représentent par exemple ce jour-là 28 % des déplacements.

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

elle atteint 31 % le dimanche. Ainsi, si les jours de semaines sont marqués par les déplacements professionnels, le samedi, quant à lui, demeure le jour privilégié pour les achats, notamment en grandes surfaces. Au contraire les déplacements motivés par les achats sont proportionnellement bien plus faibles le dimanche principalement en raison de la rareté des achats effectués en grandes surfaces. Une extension des ouvertures pourraient, logiquement, rapprocher les comportements dominicaux de ceux observés le samedi.

**Figure 17 - Répartition des déplacements pour achats selon le type de jour (en %)**



Source : SOeS, Insee, Inrets, enquête nationale transports 2008.

Champ : déplacements locaux des individus âgés de 6 ans ou plus résidant en France métropolitaine.

La nature des déplacements est profondément différente le dimanche par rapport aux autres jours de la semaine. Le vélo et la marche à pieds sont bien plus fréquents. Ainsi, si le samedi est « le jour de la voiture » (p. 77), le dimanche est marqué par les activités sportives et de promenade (22 % des déplacements ce jour-là). De même, le nombre moyen de personnes par véhicule pour un déplacement local progresse le samedi et encore plus le dimanche, notamment à l'occasion de visites et de loisirs (p.120).

La faiblesse des déplacements professionnels ou pour se rendre sur le lieu de travail explique bien évidemment ces écarts. Ce type de mobilité explique en effet une part importante des émissions de CO<sup>2</sup>.

### Chapitre 3

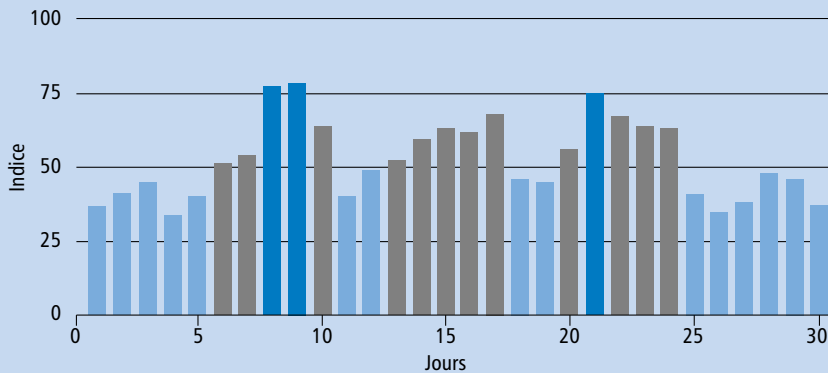
**Tableau 45 - Part des émissions de CO2 des déplacements liés à une activité professionnelle<sup>(16)</sup> (en %)**

	Mobilité locale			Mobilité longue distance
	Jour de semaine	Samedi	Dimanche	Année
Motifs professionnels <sup>(16)</sup>	57	21	15	13
Autres motifs	43	79	85	87

Source : SOeS, Insee, Inrets, enquête nationale transports et déplacements 2008, traitement LET-Certu.  
Champ : individus âgés de 6 ans ou plus résidant en France métropolitaine.

La faiblesse relative de la mobilité le week-end et tout particulièrement le dimanche et le fait que l'essentiel de la réduction porte sur les modes mécanisés explique des émissions de polluants bien moindre qui se retrouve de manière plus ou moins directe (d'autres éléments comme les conditions météorologiques jouant un rôle également central) sur la qualité de l'air. Ce constat peut-être illustré par la situation observée au mois d'avril 2015 : les périodes où l'indicateur « citeair » était le meilleur apparaissent systématiquement le week-end.

**Figure 18 - Historique de l'indice citeair pour le mois d'avril 2015**



Source : site Internet « citeair ».

(16) Activités professionnelles : travailler dans son lieu fixe et habituel ; travailler en dehors d'un lieu fixe et habituel, sauf tournée : stage, conférence, congrès, formations, exposition ; tournées professionnelles (VRP) ou visites de patients ; autres motifs professionnels.



## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

Comme l'affirme le CRÉDOC (2008), « *par son effet sur la répartition des parts de marché entre les différents circuits de distribution, la libéralisation de l'ouverture dominicale pourrait avoir un effet sur la mobilité des ménages vers le commerce et, par-là, comporter une dimension environnementale* » en favorisant un étalement des déplacements et un allongement des distances parcourues (p. 9).

Philippe Ashkenazi (2013) rappelle également que l'ouverture des commerces le dimanche implique des dépenses énergétiques non négligeables ; et une extension généralisée des ouvertures dominicales aurait ainsi un impact plus important que les économies générées par le passage à l'heure d'été...

Au final, que le travail dominical et son extension éventuelle soient porteurs de coûts pour la santé, la famille ou la société n'est que peu contesté. Par contre, ces coûts sont souvent relativisés pour deux raisons complémentaires. Non seulement ils sont considérés comme faibles au regard des gains potentiels en termes de création d'activité et d'emplois, mais ils sont également perçus comme pouvant être réduits en s'appuyant sur la liberté individuelle et le volontariat.

### 3.3 Mais des gains en emploi ?

Les gains en termes d'emplois sont systématiquement mis en avant par les promoteurs d'une extension de l'ouverture des commerces le dimanche et de nombreuses études d'impact ont été réalisées. C'est à une synthèse de ces études que cette sous-partie est consacrée.

Il convient tout d'abord de rappeler la complexité de ces modélisations et la difficulté de mesurer les effets globaux d'une modification de la législation sur le travail dominical et les ouvertures des commerces. Les études d'impact préalables à la loi Macron apparaissent à ce titre assez légères. La note rendue par France stratégie (2015) liste plusieurs études internationales concluant à un impact positif en matière d'emploi sans effectuer de nouvelles évaluations et en laissant dans l'ombre les travaux plus critiques.

En effet, deux principales méthodes sont utilisées pour évaluer l'impact d'une extension des horaires d'ouverture des commerces sur l'emploi. D'un côté il s'agit de l'analyse d'expériences internationales plus ou moins comparables et de l'autre de simulations effectuées à partir de modèles

## Chapitre 3

macro-économiques. Les principales études relatives à cette question sont rappelées dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 46 - Synthèse des études relatives à l'impact en termes d'emploi de l'extension des ouvertures dominicales**

Auteurs	Pays concernés	Effets sur l'emploi	Autres effets	Méthodologies et limites
Skuterud (2005)	Canada (1985-1993)	Environ +3 % mais sans effet sur la durée du travail	Stagnation des volumes de vente et légère croissance des prix	Effet d'une réforme. Modification importante des horaires due à une situation initiale très contrainte et situation variable selon les provinces.
Burda et Weil (2005)	États-Unis (1969-1993)	Croissance de 2 à 6 % selon les États		Effet d'une réforme
Jakobsen et Kooreman (2005)	Pays-Bas (1996)	Croissance du temps de travail		Effet d'une réforme. L'analyse ne porte pas seulement sur le travail dominical mais sur l'ensemble des extensions d'ouvertures y compris en fin d'après-midi.
Fédération du commerce (2013)	Italie	Négatifs (environ 90.000 pertes d'emplois)	Baisse de la fréquentation des magasins le vendredi et samedi, augmentation de la masse salariale	Effet d'une réforme
	Espagne (2012)	Négatif		Effet d'une réforme

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

**Tableau 46 - Synthèse des études relatives à l'impact en termes d'emploi de l'extension des ouvertures dominicales (suite)**

Auteurs	Pays concernés	Effets sur l'emploi	Autres effets	Méthodologies et limites
CRÉDOC (2008)	France	Perte d'emploi dans le commerce alimentaire, gain dans le secteur non alimentaire. Effet global très légèrement positif uniquement en présence d'un effet d'offre (réduction du taux d'épargne et gains liés au tourisme étranger)		Simulation
Timbeau (2008)	Allemagne 2003	Aucun effet significatif. Maintien des trajectoires antérieures		Effet d'une réforme
Genakos et Danchev (2014)	Europe (31 pays)	Hausse significative		Effet d'une réforme
Reddy (2012)	Allemagne	Pas d'effet significatif	Réduction de la croissance des prix	Effet d'une réforme
Cette, Morel et Sylvain (2013)	France	20.000 emplois (sans détail des calculs).		Simulation
Cette, Cunéo, Herbay, Preel (1990)	France	Entre - 30 000 et 0.		Simulation

Théoriquement, les effets attendus sur l'emploi d'une ouverture plus large des commerces le dimanche sont multiples et leur mesure nécessite de distinguer plusieurs mécanismes ayant des impacts parfois contradictoires. Deux mécanismes principaux sont le plus souvent distingués.

Le premier porte sur l'impact d'une extension des horaires d'ouverture à niveau de dépenses des ménages donné : les créations d'emplois dans les magasins désormais ouverts doivent alors être comparées aux éventuelles destructions dans les autres commerces (voire les autres entreprises liées aux autres postes de dépenses). Il s'agit de ce que les auteurs appellent un « effet de cannibalisme ». Il convient alors de comparer les prix et la

## Chapitre 3

productivité des commerces ouverts et non ouverts le dimanche. Aux effets sur le nombre d'emploi s'ajoute également des effets sur la qualité des emplois (rémunération, temps de travail par exemple) créés.

Le second mécanisme porte sur un possible « effet d'offre » : l'opportunité d'effectuer des achats le dimanche crée une demande supplémentaire. Celle-ci peut provenir soit d'une réduction du taux d'épargne des ménages, notamment parce que le contexte du dimanche (plus de temps disponible pour des achats dispendieux, logique de « shopping loisir ») favorise des dépenses qui n'auraient pas lieu en dehors, soit s'appuyer sur des catégories d'acheteurs nouveaux comme les touristes internationaux (la perte correspondante étant supportée par les autres destinations touristiques et/ou le pays d'origine).

Au final, ces évaluations ne débouchent pas sur un consensus très net. En l'absence de croissance globale du pouvoir d'achat, l'extension des horaires d'ouverture devrait se traduire par un transfert de part de marché et d'activités des commerces actuellement ouverts (a) et des commerces qui n'ouvriront pas (b) vers ceux qui profiteront effectivement de cette nouvelle opportunité (c). Le « petit commerce » est l'acteur principal concerné par la première situation (a), les enseignes implantées en dehors des zones de forte attractivité (centre-villes ou zones commerciales très visibles) le sont au contraire par la seconde (b). On comprend ainsi les positions respectives des acteurs institutionnels ou collectifs : les réticences de la CGPME ou des artisans faisant échos aux positions très volontaristes des représentants des grandes enseignes. Ce transfert pose ainsi une double question :

- les acteurs avantagés créeront-ils plus d'emplois que les perdants n'en détruiront-ils ?
- la qualité des emplois créés sera-telle meilleure que celle des emplois détruits ?

Les études citées précédemment abordent en partie ces questions mais sans aboutir à des résultats très nets. A priori les grandes surfaces « gagnantes » affichent une productivité plus forte mais également des niveaux de rémunérations moyens par salariés plus élevés. Pour autant ce second indicateur (rémunération par salarié) n'a que peu de sens lorsque la comparaison est faite avec le « petit commerce » au sein duquel le poids des non-salariés est déterminant. Il semble donc que cette question relève plus d'un conflit d'intérêt au sein des acteurs du commerce de détail que d'une question liée « à la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques » (pour reprendre l'intitulé de la loi Macron). La position de

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

« Bricorama » (tous ouverts ou tous fermés mais les mêmes règles pour tous) illustre en partie ce constat. Plus encore cette situation souligne l'importance des relations d'interdépendance de synchronisation tant au niveau des salariés que des entreprises commerciales. En ce sens c'est la question de la « liberté individuelle » face aux interdépendances entre acteurs qui est posée.

### 3.4 Quelle liberté, quel volontariat ?

En effet, la création d'emplois escomptée demeure limitée et l'approche par l'efficacité économique est loin d'épuiser le débat. Bien au contraire, la question du travail dominical renvoie à des choix de société bien plus larges. L'un des points fondamentaux tient au degré de liberté ou de volontariat laissés aux individus. Cette dimension ne concerne d'ailleurs pas que les salariés mais s'adresse également aux entreprises et aux consommateurs.

En effet pour ces derniers, une extension des horaires d'ouverture crée de nouvelles opportunités de consommation mais constitue également une menace pour les autres activités individuelles ou sociales. Comme le rappelle le rapport du CRÉDOC, une extension des horaires d'ouverture pourrait ainsi « *renforcer encore un sentiment de restriction qui pèse sur le moral des ménages et le climat social* ». En effet, en période de contraction du pouvoir d'achat, un accroissement des possibilités d'acheter ne se traduit pas forcément par un bien-être accru. La liberté apparente supplémentaire risque alors de se transformer en contrainte nouvelle.

De même, la position des entreprises confrontées à ces questions est loin d'être univoque. Les travaux sur la construction de la réglementation relative au travail du dimanche et notamment les analyses des arguments des fédérations patronales soulignent la complexité des choix. Nombreux sont les revirements en France (Jacques, 2015) comme en Allemagne (Kosfeld, 2000). En effet, comme toutes les questions temporelles, celle du travail dominical renvoie à des problématiques de synchronisation ou désynchronisation. Or les problèmes de coordination sont désormais bien connus et le choix d'ouvrir ou non le dimanche relève d'une forme quasi emblématique d'un dilemme du prisonnier : la fermeture pourrait être préférable collectivement mais dès lors qu'un concurrent ouvre, ne pas ouvrir devient très coûteux (Ashkenazi, 2013 ; Kosfeld, 2000 ; Hamermesch et Pfann, 2004 ; Golden, 2011).

### Chapitre 3

Cette difficulté pour les acteurs à exprimer un choix, et donc à mettre en œuvre une éventuelle liberté, se retrouve de manière tout aussi intense pour les salariés. La mise en avant d'une plus grande « liberté du temps de travail » depuis quelques années est ainsi en cohérence avec la promotion du travail dominical. Cette « liberté » peut cependant se révéler dangereuse pour ceux qui sont censés en bénéficier.

En effet, la flexibilisation des temps de travail revêt des significations très variables et si certains groupes peuvent bénéficier d'une plus grande autonomie, d'autres subissent des contraintes croissantes. Le scénario positif a été mis en avant notamment à partir de 2007 sous l'angle de la « liberté du temps de travail », chacun devant être libre de travailler plus pour gagner plus ou de travailler le dimanche s'il le souhaite.

Les soubassements idéologiques de cette approche sont relativement cohérents. Il s'agit d'abord d'une vision libérale du marché du travail au sein duquel les acteurs (offreurs et demandeurs) échangent librement des heures de travail en arbitrant entre loisirs et revenus... La notion d'emploi, avec l'ensemble des droits collectifs associés, s'efface au profit d'une seule quantité de travail. On retrouve d'ailleurs cette logique également à travers la promotion des services à la personne : la communication de l'Agence Nationale des Services à la Personne a pu présenter ce secteur comme un vaste marché des « heures » sur lequel les ménages peuvent « gagner du temps libre ». La dimension inégalitaire et l'importance des contraintes pesant sur les salarié(e)s amené(e)s à « soulager » leurs employeurs sont largement occultées (Fraise, 2009, Devetter et Rousseau, 2011). La création du statut d'autoentrepreneur procède d'intentions comparables, transformant le contrat de travail en un contrat commercial.

Peut-on pour autant parler de liberté individuelle à propos des travailleurs/ses non qualifié(e)s « choisissant » un temps très partiel ou au contraire « arbitrant en faveur » d'horaires excessivement longs pour atteindre péniblement un salaire à peine supérieur au seuil de pauvreté, comme on peut l'observer au sein de certains secteurs comme la restauration, les services à la personne ou le commerce ? Ainsi de nombreux travaux ont souligné les contraintes qui pèsent sur les salariés à temps partiel dans le « libre choix » de leurs horaires (Angelof, 2000 ; Cotrell et al, 2002). Everaere (1999) présente ainsi la situation d'une caissière d'hypermarché : « *à temps partiel, les employeurs jouent au yoyo avec nous. (...) et en prévenant seulement la veille pour le lendemain, si ce n'est le matin même. Week-end compris. Refuser ? Quand on est à 2.800 F net, les*

## Quels coûts sociaux associés au travail dominical ?

*heures complémentaires permettent d'arrondir les fins de mois. Chercher un emploi ailleurs ? C'est difficile et puis ailleurs, la plupart des caissières sont soumises au même sort* ». Ces dysfonctionnements du choix individuel ne se limitent cependant pas aux situations d'extrêmes inégalités. Bien au contraire, divers travaux ont montré les difficultés auxquelles étaient confrontés (notamment en matière de conflits entre vie professionnelle et vie familiale) les travailleurs bénéficiant d'une grande liberté apparente dans la fixation de leurs horaires de travail (Barrois et Devetter, 2015). Ainsi le fait de pouvoir librement déterminer ses horaires est associé à plus de difficultés de conciliation que les dispositifs moins souples comme les horaires « à la carte » (c'est-à-dire le choix limité à l'intérieur d'un cadre imposé). Cet effet se retrouve notamment pour les cadres et les travailleurs indépendants qui pourtant sont supposés bénéficier d'un rapport de force moins défavorable que des salariés moins qualifiés.

En effet, dès lors que les individus sont placés en situation de comparaison ou de compétition, il semble que la rationalité des choix s'amenuise considérablement... De très nombreux travaux ont montré les dangers liés à l'incohérence des décisions individuelles dans ce type de situation (Eastman, 1998, Landers et Rebitzer, 2001). L'individu a bien souvent besoin d'être protégé contre lui-même... Sur ce point, la question du temps de travail est largement emblématique, comme en a témoigné la politique du « travailler plus ». Deux économistes américains (Bowles et Park, 2005) ont ainsi montré les liens forts entre inégalités de revenus et allongement des durées travaillées. Les longues durées deviennent des marques de prestige qui poussent les individus à offrir à l'entreprise une disponibilité toujours plus grande au détriment de leur vie sociale, de leur vie de famille ou de leur santé (Gershuny, 2005).

En effet, le travail dominical est marqué par des « externalités » (des effets secondaires non anticipés) parfois très lourds (voir supra). Les impacts en matière de cohésion sociale sont bien étudiés : réduction sensible des temps de sociabilité, des engagements associatifs et des activités bénévoles (Prouteau et Wolff, 2005), complexification de la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle (Pocock, 2002). Plus récemment, ce sont les répercussions négatives de temps de travail trop longs et dérégulés sur l'environnement qui ont été soulignés (Schor, 2013, Devetter et Rousseau, 2011).

Au final, une plus grande « liberté » (apparente) du temps de travail se traduit par des inégalités croissantes, et ce sont bien souvent les mêmes (les

## Chapitre 3

peu qualifiés et les femmes notamment) qui y perdent le plus... Tandis que les uns gagnent des contraintes plus ou moins volontairement acceptées dans ce qui ressemble fort à une victoire à la Pyrrhus, les autres perdent perspective de carrière, rémunération et motivation au travail.

### Conclusion du chapitre 3 : Comment construire une nouvelle régulation des temps ?

Ces effets négatifs de « la liberté et de l'individualisation » du temps de travail doivent conduire à défendre l'existence et le maintien de règles collectives, y compris lorsque les contournements à la règle s'appuient sur des revendications individuelles de salariés (comme dans le cas du travail du dimanche par exemple). Plusieurs lois, notamment depuis 2002, ont successivement renforcé la flexibilité temporelle que les salarié(e)s doivent supporter et ont ainsi conduit à une remontée de la durée annuelle de travail et à une croissance du travail dominical. Pour les seuls salariés à temps complet, la durée annuelle est ainsi passée de 1.620 heures en 2003 à 1.680 en 2011, soit un allongement équivalent à une perte de près de deux semaines de congés payés... De même, la multiplication des droits individualisés doit être associée à des situations objectivées et non à des choix personnels (congés parentaux vs. temps partiel choisi par exemple). L'importance des contraintes pesant sur les arbitrages individuels risquant, dans le cas contraire, de renforcer encore les inégalités sociales et de genre. L'érosion de la norme temporelle et le développement des « marges » de l'emploi fordiste posent de nouveaux défis à la régulation des temps de travail. Mais, loin d'amoindrir le besoin de garanties collectives, ces nouveaux enjeux appellent au contraire de nouvelles formes de régulation et d'intervention publique (encadrement du temps partiel et des modulations horaires par exemple comme cela a été – timidement – amorcé dans le cadre de la loi sur l'emploi de mai 2013). Dans le cas du travail dominical, un *think tank* anglais a ainsi proposé que soit inscrit dans la loi anglaise le droit pour tous les parents d'enfants de moins de 16 ans d'avoir un week-end libéré du travail (Lynas et al, 2009).









# CONCLUSION

---



## Conclusion

Après avoir rappelé les évolutions historiques de la régulation du travail dominical et souligné la dimension fortement sociale des luttes autour de l'organisation de « ce jour à part », cette étude a cherché à dresser un portrait des salariés concernés par le travail du dimanche. Les inégalités qui caractérisent la répartition de ces contraintes sont ainsi loin d'être négligeables et la situation actuelle ne permet pas d'affirmer que les salariés devant travailler le dimanche le choisissent réellement. Le chapitre 3 a mis en exergue les nombreux coûts sociaux liés à une extension du travail dominical tant sur le plan familial que sur le plan social ou environnemental.

La régulation du travail dominical s'inscrit par ailleurs dans le cadre plus large de l'organisation des temps de travail qui dépend elle-même de la façon dont la relation de travail salarié est appréhendée. Loin d'être un épiphénomène ne concernant que quelques dimanches pour des catégories spécifiques de salariés (dont certains pourraient même tirer profit de la mesure), la « bataille du dimanche » est un enjeu social emblématique. Elle illustre deux conceptions radicalement différentes de ce qu'est le travail salarié.

Les partisans du libre choix des employeurs et des salariés s'attachent à affirmer que chacun est à même de vendre son temps et ses compétences via un contrat entre individus. Le temps de travail doit être libre, sans jour ni

## Conclusion

durée imposée. La relation peut être nouée ou dénouée selon les désirs et les contraintes des co-contractants. En ce sens, extension du travail dominical, remise en cause des 35 heures, facilitation des licenciements, etc. forment un tout cohérent. À l'opposé, la démocratie sociale s'est construite en affirmant les droits collectifs des travailleurs afin de rééquilibrer et « civiliser » (comme l'affirme Alain Supiot) une relation par nature marquée par la subordination et l'inégalité économique.

L'existence d'inégalités très fortes (chapitre 2) et d'externalités conséquentes (chapitre 3) renforce le besoin d'une intervention publique et d'un contrôle sur les accords individuels. La libéralisation du travail dominical expose ainsi les salariés à des situations où leur pouvoir de négociation est faible ; le chômage de masse que connaît la société française renforçant par ailleurs cette fragilité.

Depuis le début du siècle précédent, le travail a connu une très forte « démarchandisation » (Esping-Andersen, 1990) : la situation individuelle des travailleurs est moins qu'auparavant dépendante de leur position sur le marché du travail. La construction d'un droit du travail protecteur, d'assurances sociales relativement généralisées et le développement de services publics garantissant l'accès à des biens et services nécessaires ont réduit la place du « marché » dans les sociétés européennes. Cette tendance historique est remise en cause depuis une vingtaine d'années alors même que la production de richesse n'a jamais été aussi collective qu'aujourd'hui. Le dimanche, en tant que temps social, peut ainsi apparaître comme une richesse publique dont la privatisation risque d'accroître les inégalités. La transformation d'un temps libre socialisé en unités de temps marchandisables va à l'encontre de la recherche d'un mieux-vivre écologiquement soutenable en privilégiant la consommation individuelle sur les activités porteuses de sens et de liens sociaux.









# BIBLIOGRAPHIE

---



## Bibliographie

Abasabanye P. (2014), *Analyse Dynamique de la Pénibilité au Travail*, Mémoire M2, Économétrie, Université de Lille I.

Anker et alii (2003), « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n°2, p.159-193.

Artus P., Cahuc P. et Zylberberg A. (2007), *Temps de travail, revenu et emploi*, Rapport pour le Conseil d'analyse économique, La Documentation française, Paris.

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

Askenazi P. (2008), « Le Prix du dimanche », *Le Monde*, 18 novembre 2008.

Attarça M. et Chomienne H. (2014), « Les politiques publiques sous l'influence des entreprises. Un regard « gestionnaire » », *Revue française de gestion* 8/2014 (N° 245), pp. 101-130.

Babeau O. (2013), *Le Travail du Dimanche*, Gestion Organismes. Paris.

## Bibliographie

- Bailly. JP (2013), *Rapport sur la question des exceptions au repos dominical dans les commerces*, La Documentation française.
- Barrois A. (2012), *La journée de travail*, Mémoire de Master 2, Université de Lille 1.
- Barrois A. et Devetter FX (2015), « Journée de travail et inégalités chez les travailleurs indépendants », communication à la journée d'étude Genre et Travail indépendant, Paris Dauphine.
- Bayon V. et Léger D. (2014), « Pathologies professionnelles liées au travail posté ou de nuit », *La Revue du Praticien*, vol.64, pp.363-368.
- Beck, R. (1997), *L'Histoire du Dimanche*, Édition de L'Atelier, Paris.
- Becker G. (1965), « A Theory of allocation of time », *Economic Journal*, n°299 septembre, pp. 493-517.
- Bittman M. (2005), « Sunday Working and Family Time », *Labour and Industry*, vol. 16. N°1 August, pp. 59-81.
- Boisard P. (1996), *L'aménagement du temps de travail*, Que sais-je ?; 1996, Paris, PUF.
- Boisard P. (2003), *Time and work : duration of work* with Cartron D., Gollac M., Valeyre A., European Foundation for the improvement of working and living conditions, Dublin, 2003.
- Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Gallimard, Paris, 843 p.
- Boltanski L., Thèvenot L. (1991), *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 485 p.
- Bouffartigue P. et Bouteiller J. (2001), *Durée du travail et déclin de la norme du temps de travail : le sens de la mesure*, rapport pour la DARES.
- Boulin JY (2014), « Le dimanche, un jour rupture pour faire société », *Les Cahiers Français*, n°379, pp. 67-71.
- Boulin JY et al. (2002), *La Nouvelle Aire du Temps*, Bibliothèque des territoires, L'aube.

- Boulin JY et Lesnard L. (2011) « Sunday's Work : Trends in Regulation, Perceptions and Time Use Impact », contribution à la conférence annuelle IATUR, Oxford, 1<sup>er</sup> au 3 août.
- BOWLES, S. et PARK, Y. (2005), « Emulation, Inequality, and Work Hours : Was Thorsten Veblen Right ? », *Economic Journal*, Vol. 115, No. 507, pp. F397-F412, November 2005.
- Brolis O. (2015), « La qualité des emplois peu qualifiés dans l'ESS : la mission de l'entreprise fait-elle une différence », *Socioéconomie du Travail*, n°37.
- Bue J., Coutrot T. (2009), « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », *Premières informations et premières synthèses n°22-2, DARES*.
- Burda M. et Weil P. (2005), « Blue Laws », *Working Paper*, European Center for Advanced Research in Economics and Statistics (ECARES), Université libre de Bruxelles.
- Cabantous A. (2013), *Le Dimanche, une Histoire*. Le Seuil, Paris.
- Cahuc P. et Zylberberg A. (2007), *Chômage, fatalité ou nécessité ?* Flammarion, Paris.
- Casta A. (2010), « La nouvelle condition des étudiants anglais: entre endettement et emploi. », *Formation Emploi*, n° 110, avril-juin 2010.
- Catell L. (2015), « Le week-end reste un temps de partage et de repos », *France portait social*, édition 2014, pp. 97-108.
- Cette G., Cunéo P., Herbay JP et Preel B. (1990), « L'impact de l'ouverture des commerces le dimanche », *Travail et Emploi*, n°51, pp. 98-111.
- Cette G., Morel F. et Sylvain A. (2013), *Comment relancer l'emploi dans le commerce de détail ?* Étude Réalisée pour l'Alliance du Commerce.
- CGDD (2010), « La mobilité des Français, panorama issu de l'enquête nationale, transports et déplacements 2008 », « *La Revue* » du Service de l'Observation et des Statistiques (SOeS) du Commissariat Général au Développement Durable (CGDD), décembre 2010.
- Chambelland-Liebaut, N. (1998), « La loi de 1906 », in *Deux siècles de droit du travail*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 286 p.

## Bibliographie

Commission Stiglitz (2011), *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, La Documentation française.

Conseil économique et social (2008), *Les mutations de la société et les activités dominicales*, La Documentation française.

Corbin, A. (dir.) (1995), *L'Avènement des Loisirs*, Aubier, Paris, 471 p.

Cottrell M, et al (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Économie et Statistique*, n°352-353, pp. 169-189.

Crary J. (2014), *Le capitalisme à l'assaut du sommeil*, Zones, Paris.

CRÉDOC (2008), « L'ouverture des commerces le dimanche : opinion des Français, simulations des effets », *Cahier de Recherche n°246*, novembre 2008.

Daniel C. et Bué J. (2009), « Le Travail du dimanche en 2008 », *Premières Informations, Premières synthèses*, n°42.1, octobre 2009.

Davoine L. (2012), *L'économie du Bonheur*, La Découverte, coll. Repères, Paris.

Devetter FX (2003), Approche socio-économique des relations entre temps de travail et temps des enfants, rapport DARES, mars 2003.  
[http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/tempsdetravail\\_tempsdesenfants.pdf](http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/tempsdetravail_tempsdesenfants.pdf)

Devetter FX (2002), « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? » n°78 *Formation Emploi*, 2002.

Devetter FX (2004), « Le temps de travail des agents publics : un régime temporel spécifique ? », *Politique et Management Public*, n°1, 2004.

Devetter FX (2005), « Temps et argent peuvent-ils s'échanger ? La perception du temps de travail par les acteurs économiques », *CLES*, L'Harmattan, 2005.

Devetter FX (2008), « Les temps de travail professionnels et les temps des enfants », dans Le Bihan, B. et Martin C., *Articuler vie familiale et vie professionnelle. Quelles politiques en Europe ?*, Rennes, éditions de l'ENSP, Collection « Lien social et Politiques », 2008.

- Devetter FX (2008), « Travailler au-delà de 48 heures par semaines », *Travail et Emploi*, n°114, avril-juin, pp.59-68, 2008.
- Devetter FX (2009a), « Gender Differences in Time Availability : professional Logics beyond the impact of domestic sphere ». *Gender Work and Organization*, Volume 16, Issue 4, July 2009, pages : 429-450.
- Devetter FX (2009b), « "Time sovereignty" » : its meaning and externalities », in John Davis, *Global Social Economy : Development, Work and Policy*. Routledge, 2009.
- Devetter FX et Rousseau S. (2011), *Du Balai. Essai sur le renouveau de la domesticité*. Raisons d'Agir, Paris.
- Devetter FX et Rousseau S. (2011), « Working time and sustainable consumption », *Review of social economy*, 2011 vol. LXIX, n° 3 september, pp. 333-357.
- Dionot J. (2015), Entretien auprès de Jean Dionot, président de l'association Les amis du dimanche, mars 2015.
- Dondeyne C. (1999), Éclatement des normes d'emploi et rapport à l'entreprise, VII<sup>es</sup> JOURNEES de SOCIOLOGIE du TRAVAIL « Temps, statuts et conditions du travail » Bologna 17, 18, 19 juin 1999.
- 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.
- Etzioni A. (1988), *The moral dimension : toward a new economics*, Mac Millan, Londres, 314 p.
- Everaere C. (1999), « Emploi, travail et efficacité de l'entreprise : les effets pervers de la flexibilité quantitative », *Revue française de gestion*, juin-juillet, pp. 5-21.
- Fenwick R. et Taussig M. (2001), « Scheduling Stress, Family and Health outcomes of shift work and schedule control », *American Behavioral Scientist*, vol. 44, n°7, March 2001, pp. 1179-1198.
- Fraisse G. (2009), *Service ou Servitude, Essai sur les Femmes toutes mains*, Le Bord de L'eau, Paris, 2009.

## Bibliographie

- France Stratégie (2015), *Réforme du travail dominical ; Commission d'étude des effets de la loi pour la croissance et l'activité*.
- Franco A. et Winqvist K. (2002), « Women and men working weekends and their family circumstances », *Statistics in focus*, 14/2002.
- Gadrey J. et Jany-Catrice F. (2006), *Les Nouveaux Indicateurs de Richesse*, coll. Repères, éd. La Découverte.
- Gardin A. (2002), « La prise en compte de la vie familiale du salarié dans les normes légales et conventionnelles du travail », *Droit Social*, no9-10, pp. 854-861.
- Gazier B. (2003), *Tous sublimes*, Flammarion, Paris.
- Genakos C., Danchev S. (2014), *Evaluating the impact of sunday trading deregulation*, OECD, DAF Working Paper.
- Gershuny J. (2005), « Busyness as the Badge of Honor for the New Superordinate Working Class ». *Social Research*, Summer, Vol. 72 Issue 2, p287-314.
- Gershuny J. et al. (2000), *Examining Working Time Arrangements, Using Time use survey data*, document de travail pour le Bureau International du Travail.
- Golden L. (1998), « Working time and the impact of policy institutions: Reforming the overtime hours law and regulation », in *Review of Social Economy*, Vol. 56, No. 4, pp. 522-541.
- Gollac M. et Volkoff S. (2007), *Les conditions de travail*, Paris, La découverte, Coll. Repères.
- Gorz A. (1988), *Métamorphoses du travail : quête du sens, critique de la raison économique*, Galilée, Paris, 302p.
- Goux D. et Maurin E. (1992), « Le Travail du Dimanche », 1984-1991, *Insee Première*, n°190 avril 1992.
- Green F., Mostafa T. (2012), *Trends in Job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg.
- Grossin W. (1969), *Le Travail et le Temps*, Anthropos, Paris, 245 p.



- Grossin W. (1988), « Pour une écologie Temporelle », pp.259-271 in *Les Temps Sociaux*, Daniel Mercure, De Boeck, Bruxelles.
- Grossin, W. (1974), *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton, La Haye.
- Halberg D. (2003), « Synchronous leisure, jointness and household labor supply », *Labour Economics*, 10, p. 185-203.
- Hamermesh D. (2002), « Timing, togetherness and time windfalls », *Journal of Population Economics*.
- Hamermesh, Daniel S. et Slemrod, Joel B. (2005), « The Economics of Workaholism : We Should Not Have Worked on This Paper ». *NBER Working Paper* No. W11566.
- Hammermesch D. et Pfann G. (2005), « Time-use data in economics », *European Economic review*, n°49, pp. 1-7.
- Hirshman (1983), *Bonheur Privé, Action Publique*, Fayard, Paris.
- Hirshman (1991), *Deux siècles de rhétorique réactionnaire*, Fayard, Paris.
- Jacobson J. et Kooreman P. (2005), « Timing constraints and the allocation of time : the effect of changing shopping hours regulations in the Netherlands », *European Economic Review*, 49, p.9-27.
- Jacques T. (2015), « La distribution et le repos dominical. Aux origines d'une controverse vieille de 45 ans », *Le Mouvement Social*, 2015/2 n°251, pp. 15-32.
- Jamal M. (2004), « Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules : a study of Canadian workers », *Stress and Health*, 20:113-119.
- Jamal M. (2007), « Burnout and self-employment : a cross cultural study », *Stress and Health*, 23:249-256.
- Jenkins S. et Osberg L. (2003), « Nobody to Play With? The Implication of Leisure coordination », *IZA discussion paper*, n° 850.
- Kalleberg A. L., Reskin B. F., Hudson K. (2000), « Bad Jobs in America : Standard and Non-standard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, vol. 65, no 2, pp. 256-278.

## Bibliographie

Lanfranchi J. et Narcy M. (2008), « Différence de satisfaction dans l'emploi entre les secteurs à but lucratif et à but non lucratif : le rôle joué par les caractéristiques d'emploi », *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79(2), pp. 323-368.

Layard R. (2007), *Le Prix du bonheur, Leçons d'une science nouvelle*, Armand Colin, Paris.

Le Crom, J-P (dir.) (1998), *Deux siècles de droit du travail*, Les éditions de l'Atelier, Paris, 286 p.

Le Dantec E. et alii (1997), *Évolution des systèmes socio-productifs et fonctionnement des marchés du travail*, rapport final de recherche à la Mission d'Animation de la Recherche de la DARES, MES, ronéotypée. 145 p.

Lesnard L. (2005), *The effects of the family work day on family time*, IATUR Conference, Halifax, novembre 2-4 2005.

Lesnard L. (2009), *La famille désarticulée. Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Le Lien Social, éd. PUF, 2009.

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.

Lynas P., Trend M. et Eden M. (2009), *Week-end workers, part-time parents ? the case for the family Day Bill giving a week-end day off for parents to spend time with their children*, Relationships foundation, March 2009.

Lyonette C. et Clark M. (2009), *Unsocial hours: unsocial families ? Working time and family wellbeing*. Relationships Foundation : Cambridge.

Mairie de Paris (2015), *Le travail dominical et nocturne à Paris : état des lieux et perspectives*. Mairie de Paris.

Mallet S. (2014), « Les rythmes urbains de la néo libéralisation », *Justice Spatiale / Spatial Justice*, n°6, juin 2014.

Mallié R. (2013), Rapport sur la proposition de loi visant à définir les dérogations au repos dominical dans les grandes agglomérations, les zones touristiques et les commerces alimentaires, Assemblée Nationale.

- Marchand O. et Thélot L. (1997), *Deux siècles de travail en France*, Nathan Université, Paris.
- Massé J. (1970), « Le Travail du dimanche », *Sociologues et Sociétés*, vol. 2, n°1, pp.145-161.
- Méda D. (2001), *Le Temps des Femmes*, Flammarion, Paris, 199 p.
- Méda D. (1999), *Qu'est-ce que la Richesse ?*, Aubier, Paris.
- Meurs D., Charpentier P. (1987), « Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés », *Travail et Emploi*, n° 32, p. 47-55.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*. New York : National Bureau of Economic Research.
- Osberg L. (2003), *Nobody to Play With ? The Implications of Leisure Co-ordination*, Working Papers of the Institute for Social and Economic Research, paper 2005-19. University of Essex.
- Pocock B. (2001), *The effect of Long hours on Family and Community Life*, Report for the Queensland Department of industrial Relations, august 2001.
- Presser H. (1998), « Toward a 24 hour economy : the US Experience and Implications for the Family' in Vannoy, D. (eds) » *Challenges for work and Family in the Twenty-first Century*, Aldine de Gruyter, New-York.
- Presser H. (2003), *Working in a 24/7 Economy : challenges for american Families*, Russel Sage Fondation, New York.
- Presser H. (2000), « Nonstandard Work Schedules and Marital Instability », *Journal of Marriage and the Family*, 62 (1): 93-110.
- Pronovost G. (2005), *Temps sociaux et pratiques culturelles*, Presses de l'Université du Québec, Montréal.
- Pronovost G. (1996), *Sociologie du Temps*, De Boeck, Bruxelles.
- Prouteau L. et Wolff F.C. (2005), « Participation associative des salariés et temps de travail », *Travail et Emploi*, n° 101, pp. 59-70.

## Bibliographie

- Pullinger M. (2014), « Working time reduction policy in a sustainable economy : Criteria and options for its design », *Ecological Economics*, Volume 103, July 2014, pages 11-19.
- Putnam R. (2000), *Bowling Alone : The Collapse and Revival of American Community* (New York : Simon & Schuster, 2000).
- Reddy K. (2012), « Price Effects of Shopping Hours Regulation: Evidence from Germany », *Economic Affairs*, 32(1), 48-54.
- Reynié D. (2009), *Travailler le dimanche : qu'en pensent ceux qui travaillent le dimanche ?*, Fondation pour l'Innovation Politique.
- Ricroch L. (2011), « Les moments agréables de la vie quotidienne : une question d'activité mais aussi de contexte », *Insee Première*, n°1378, novembre 2011.
- Ricroch L. (2012), « En 25 ans moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit », in *Regards sur la Parité*, coll. Insee Références, édition 2012.
- Rivalin R. et N. Sandret (2014), « L'exposition des salariés facteurs de pénibilité dans le travail », *Dares Analyses*, n°095, décembre 2014.
- Robert JP (1987), « Le développement du travail du week-end en filature de coton », *Le Travail du Dimanche*, actes de la journée d'études organisée par le centre spirituel du Hautmont, Mouvaux, janvier 1987, pp. 65-75.
- Rocheftort R. (1996), *La société des consommateurs*, Odile Jacob, Paris.
- Rosa H. (2010), *Accélération. Une critique sociale du temps*, La Découverte, coll. « Théorie critique », 2010, 474 p.,
- Saffer H. et Lamiraud K. (2012), The effects of hours of work on social interaction, *Review of economics of household*, Jun 2012, Vol. 10, p. 237-258.
- Sailly JC (1987), *Le Travail du Dimanche*, actes de la journée d'études organisée par le centre spirituel du Hautmont, Mouvaux, janvier 1987, 177 p.
- Santé et Médecine du travail, SMT (collectif) (1998), *Des médecins du travail prennent la parole*, un métier en débat, Syros, Paris.

- Scandella F. (2009), « “Les cols bleus des cols blancs” ou le déni d’une relation de service. Le cas du secteur du nettoyage dans le quartier européen de Bruxelles », in B. Appay and Jefferys S. (s.l.d.), *Restructurations, précarisation, valeurs : Actes des Journées Internationales de sociologie du travail*, Paris, Octarès, 311-324.
- Scandura T., Lankau M. (1997), « Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction », in *Journal of Organizational Behavior*, vol. 18, No. 4, pp. 377-391.
- Schiels M. (1999), « Long working hours and health ». *Health Reports*, Statistics Canada 11 (2).
- Schor J. (2005), « Sustainable consumption and worktime reduction », *Journal of Industrial Ecology*, vol.9, n°1-2, pp. 37-50.
- Schor J. (2013), *La véritable richesse, une économie du temps retrouvé*, Paris, Éditions Charles Léopold Mayer, 2013.
- Schor J. (1991), *The overworked american : the unexpected decline of leisure*, Basic Books.
- Shamir B. (1983), « Some Antecedents of Work-Nonwork Conflict », *Journal of Vocational Behavior* 23, 98-111.
- Shields M. (1999), *Les Longues heures de travail et la santé*, Rapports sur la santé, automne 1999, vol.11, n°2.
- Silvera R. (2005), « Temps de travail et genre, une relation paradoxale », in Maruani M. (dir), *Femmes, genre et sociétés, l’état des savoirs*, la Découverte.
- Skuterud M. (2005), « The impact of Sunday Shopping on Employment and Hours of Work in the Retail Industry: Evidence from Canada », *European Economic Review*, 49(8), p. 1953-78.
- Sorez J. (2011), « Le football et la fabrique des territoires. Une approche spatiale des pratiques culturelles », *Vingtième Siècle. Revue d’histoire* 3/2011 (n° 111), p. 59-72.
- Spurgeon A. (2003), *Working time : Its impact on safety and health*, International Labour Organisation.

## Bibliographie

Supiot A. (1995), « Temps de Travail : pour une concordance des temps », *Droit Social*, n°12 décembre, p. 947-954.

Tempo Territorial (2014), *Ouvrir les médiathèques le dimanche*, mardi 25 janvier 2011.

Texnord Archives du consortium Textile de Roubaix - Tourcoing Centre des archives du Monde du Travail, Roubaix.

Thoemmes J. (2000), « Vers la Fin du Temps de Travail ? », PUF, collection Le Travail Humain, Paris, 225 p.

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

Thompson E. (1988), *La Formation de la Classe Ouvrière Anglaise*, Gallimard, Le Seuil, Paris, 789 p.

Timbeau X. (2008), « Jamais le dimanche ? », 10 juin 2008, OFCE, *Clair & net*.

Jacques T. (2015), « La Grande Distribution et le repos dominical. Aux origines d'une controverse vieille de 45 ans ». *Le Mouvement Social*, 2015/2 n°251, pp. 15-32.

Unaf (2011), « Ouverture des commerces le dimanche, Temps de Travail et Conditions de Travail ». *Principes et positions*, ECO-001-2011.

Vinck L. et Algava E. (2012), « En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche de manière habituelle ou occasionnelle », *Dares Analyses*, n°075, octobre 2012.

Walzer M. (1997), *Sphères de Justice*, Le seuil, Paris.

Winston, Gordon (1982), *The timing of economic activities*, Cambridge University Press, Cambridge 342 p.

Wirtz et Nachreiner F. (2011), « Working on Sundays-Effects on Safety, Health, and Work-life Balance », *Chronobiology International* 28(4): 361-70 – May.



Notes

---





Achevé d'imprimer  
1<sup>er</sup> trimestre 2016  
Imprimerie de la Centrale - 62302 Lens  
Tél. : 03 21 69 88 44

