

Négociation de la loi et pratiques du droit : une étude des règles du temps de travail en France (1998-2000)

JERÔME PÉLISSE
jerome.pelisse@cee.enpc.fr
Centre d'études de l'emploi, LATTS

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 17

mai 2002

NUMÉROS DÉJÀ PARUS :

téléchargeables à partir du site
<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 16** *Paradoxe, dysfonctionnement et illégitimité de la convention financière*
TRISTAN BOYER
avril 2002
- N° 15** *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes*
JÉRÔME GAUTIÉ
mars 2002
- N° 14** *Métissage, innovation et travail. Un essai à partir de l'étude d'activités artistiques et culturelles*
MARIE-CHRISTINE BUREAU, EMMA MBIA
mars 2002
- N° 13** *Politique de l'emploi et mise au travail sur des « activités utiles à la société »*
BERNARD SIMONIN
février 2002
- N° 12** *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif ?*
MARC GURGAND
décembre 2001
- N° 11** *Welfare to Work Policies in Europe. The Current Challenges of Activation Policies*
JEAN-CLAUDE BARBIER
novembre 2001
- N° 10** *Is the Reproduction of Expertise Limited by Tacit Knowledge ? The Evolutionary Approach to the Firm Revisited by the Distributed Cognition Perspective*
CHRISTIAN BESSY
octobre 2001
- N° 9** *RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi*
MARC GURGAND, DAVID MARGOLIS
juin 2001
- N° 8** *Le statut de l'entrepreneuriat artistique et culturel : une question d'économie politique*
MARIE-CHRISTINE BUREAU
avril 2001

Ce texte a été soumis **au comité éditorial** du CEE, composé de : Gabrielle Balazs, Jean-Claude Barbier, Christian Bessy, Pierre Boisard, Marie-Christine Bureau, Bruno Courault, Jérôme Gautié, Jean-François Germe, Nathalie Greenan, Martine Lurol, Emmanuelle Marchal, Emmanuèle Reynaud, Bernard Simonin, Marie-Madeleine Vennat, Serge Volkoff.

Négociation de la loi et pratiques du droit : une étude des règles du temps de travail en France (1998-2000)

Jérôme Pélisse

Résumé

En 1998, puis en 2000, le gouvernement français a adopté deux lois visant à réduire la durée du travail à 35 heures par semaine. Le processus législatif, qui avait déjà été précédé en 1996 par une loi visant à promouvoir la réduction collective de la durée du travail, donne lieu dans cet article à deux interrogations. La première porte sur l'originalité de la technique d'intervention de l'État qui repose sur un processus de co-production des normes, au sein duquel la négociation collective joue un rôle très important. C'est alors la loi en train de se faire qui est examinée. La seconde interrogation porte sur la mise en place de la loi, à travers l'exploitation partielle d'une étude empirique de négociations et de mises en œuvre d'accords d'entreprise. Outre une réflexion sur la façon dont les règles s'appliquent, il est avancé que la mise en œuvre des règles juridiques brouille les catégories traditionnelles du droit du travail, comme l'individuel et le collectif, et pose la question du développement de formes d'auto-réglementation de l'entreprise.

Mots-clefs : droit en actes, réduction du temps de travail, négociations collectives.

From Negotiation to Implementation A Study of the Reduction of Working Time in France (1998-2000)

Abstract

In 1998, and then again in 2000, the French government adopted two laws designed to reduce working time to 35 hours a week. This article will deal with two questions concerning this legislative process, which had already been anticipated by a 1996 law on the collective reduction of working time. The first of these questions bears on the originality of the role of the State based on the co-production of legal norms, a process in which the collective bargaining plays a significant part. In this case, it is how the law is designed that is under scrutiny. The second question is directed towards the implementation of the law, and involves the exploitation of part of an empirical study of negotiations and applications at a company level. Thought is given to the way in which the rules are applied and the thesis is put forward that the implementation of legal rulings blurs traditional distinctions between, for example, individual and collective labour law, and gives rise to questions as to the ways in which company self-regulation can develop.

Keywords : law in action, working time, implementation, collective bargaining.

INTRODUCTION¹

Le temps de travail est un objet à la confluence de plusieurs dimensions du droit du travail. C'est pourquoi les lois Aubry de 1998 et de 2000, réduisant la durée légale du travail à 35 heures par semaine, témoignent d'évolutions majeures du droit du travail en France. Comme l'énonce M.-L. Morin (2000b) :

« Le droit du temps de travail est un droit protecteur, consubstantiel au rapport de subordination, mais aussi un droit qui légitime des modes de rémunération et des modes d'organisation du travail. (...) Ces deux fonctions, constitutive et instrumentale du droit, tiennent d'ailleurs au mode propre d'action du droit dans les rapports sociaux. Les règles de droit fixent des modèles de référence qui permettent la qualification juridique des situations (...), elles donnent un sens juridique aux situations concernées. Mais ces modèles sont aussi des instruments pour l'action, dont l'usage autorise des montages institutionnels qui participent à la construction politique des compromis sociaux qui enrichissent à leur tour le sens des règles ».

Dans le domaine du temps de travail, le droit du travail a ainsi constitué progressivement un ordre fondé sur l'existence de normes (stabilité, limitations journalières et hebdomadaires des durées du travail, repos hebdomadaires, congés payés), l'intervention de l'État comme puissance normative fixant des règles collectives et des sanctions assurées par un corps d'inspecteur du travail.

Cet ordre a été néanmoins fortement bousculé depuis une vingtaine d'années. D'une part, par l'ouverture croissante du droit à la négociation collective et le transfert de compétence de l'État aux partenaires sociaux ; et d'autre part, par l'éclatement des normes temporelles consécutif à l'individualisation des horaires et à l'accroissement de la flexibilité (développement du temps partiel et des horaires atypiques, de la modulation et de l'annualisation du temps de travail). Les représentations du temps de travail se modifient également. La durée du travail devient progressivement, pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, une variable d'ajustement permettant de maintenir le niveau d'emploi et un moyen de marchandage facilitant la flexibilité de la production. En quelque sorte, on passe de la protection du corps à celle de l'emploi (Thoemmes, 2000).

La réduction du temps de travail (RTT) a désormais pour objectif, non plus de redistribuer les gains de productivité dans une logique de progrès social, mais de lutter contre le chômage, en associant maîtrise salariale - grâce notamment à des subventions publiques - et compétitivité des entreprises - grâce au développement de la flexibilité des horaires et des durées du travail (Freyssinet, 1997). Le législateur a encouragé les acteurs de l'entreprise à réduire le temps de travail (loi quinquennale de 1993, loi Robien de 1996) dans le cadre d'un assouplissement des normes et d'une décentralisation de la production normative au niveau des entreprises, qui accentue la déstabilisation de l'ordre temporel antérieur.

Après l'expérience inaboutie de 1981, le renouveau du débat sur une réduction de la durée du travail depuis les années quatre-vingt-dix et l'arrivée d'un gouvernement de gauche en 1997, l'État annonce une réforme importante visant à réduire le temps de travail pour lutter contre le chômage. En prévoyant un dispositif législatif complexe et en incitant financièrement les entreprises à réduire la durée du travail par l'intermédiaire de négociations et d'accords

¹ Ce texte est la version remaniée d'une communication au colloque « Law in Action » organisée par le Comité de sociologie du droit de l'*International Sociological Association* et la *Law and Society Association* à Budapest, 4-7 juillet 2001. Je remercie B. Courault, S. Volkoff, H. Defalvard, Y. Lichtenberger, P. Boisard, P. Enclos et B. Reynaud pour leurs relectures critiques et constructives.

d'entreprise, plus que par une application directe des nouvelles règles légales, le gouvernement associe aux objectifs premiers de la RTT - lutte contre le chômage, réorganisation des entreprises et augmentation du temps libre - celui de contribuer à un renouvellement du dialogue social en France.

Comment s'inscrivent ces objectifs, en rupture apparente avec les tendances antérieures ? Ce processus législatif traduit-il une re-centralisation de la production normative et une re-régulation du temps de travail ? Quelles règles et quels dispositifs sont mis en place dans cette période de deux ans où se déroulent deux phases législatives complexes ? Nous examinerons, dans un premier temps, « la loi en train de se faire » - la construction du cadre législatif encadrant la réduction de la durée du travail (RTT) -, en retraçant les enjeux et la stratégie des acteurs institutionnels (patronat, syndicat, État) pendant ces deux années. Mais la loi se construit et s'applique aussi et surtout en situation, lors des négociations d'entreprise. C'est, dans un second temps, à ce niveau - celui de la « loi en actes » - et à partir d'une enquête de terrain que ces interrogations seront poursuivies. Comment la loi et les règles négociées s'articulent-elles dans les contextes de travail ? Selon quelles règles se réduit concrètement le temps de travail ? Ces nouvelles règles issues des négociations d'entreprise seront étudiées dans leur rapport au droit et à la loi, mais aussi en s'interrogeant à propos de leurs conséquences sur les collectifs de travail et les façons dont elles sont mises en œuvre.

1. "LA LOI EN TRAIN DE SE FAIRE" (MAKING THE LAW)

La démarche législative initiée par le gouvernement en octobre 1997 montre que sont prises en compte les nombreuses réflexions, menées depuis une vingtaine d'années, par des économistes (voir pour des bilans sur cette question : Cette, Taddéi, 1997 ; Commissariat général au Plan, 2001) et des experts chargés de rapports aux gouvernements (parmi d'autres : rapports Giraudet, 1980 ; Join-Lambert, 1984 ; Bruhnes, 1993 ; Boissonnat, 1995). Afin d'ajuster au mieux la démarche législative aux modèles issus de ces travaux qui ont établi les conditions d'efficacité de la réduction de la durée du travail sur l'emploi, le gouvernement décide de laisser une large place à la négociation décentralisée pour la mise en œuvre de la RTT². Le processus est donc original en opérant en deux temps, c'est-à-dire en deux lois. Une première loi (celle du 13 juin 1998) annonce que la durée légale du travail est fixée à 35 heures au 1er janvier 2000 et encourage les entreprises à devancer cette date, en signant des accords de réduction du temps de travail subventionnés sous certaines conditions³. Une seconde loi, annoncée dès 1998 et votée en janvier 2000, affirmant tenir compte des négociations qui ont eu lieu lors de la première phase, fixe définitivement les nouvelles normes relatives au temps de travail effectif, aux heures supplémentaires, au temps de travail des cadres et à l'annualisation⁴.

Cependant, la façon dont le gouvernement tiendrait compte des négociations n'a jamais été précisée. C'est pourquoi ces négociations ont fait l'objet de jeux stratégiques de la part des

² Rejoignant par là, comme me l'a fait remarquer P. Enclos, d'autres domaines du droit des relations du travail, en particulier celui des « domaines réservés aux partenaires sociaux », notamment le droit de la formation professionnelle continue.

³ Les deux principales conditions sont un taux de création d'emploi qui représente au moins 6 % des effectifs et une diminution de la durée du travail d'au moins 10 %, à mode de calcul inchangé.

⁴ Les entreprises concernées par la réduction légale du temps de travail à 35 heures en 2000 sont les entreprises de plus de vingt salariés. Pour les autres, la durée légale n'est diminuée qu'en 2002, et l'ensemble du processus est décalé de deux ans.

partenaires sociaux. Les expériences antérieures plaident plutôt pour une attitude prudente de leur part et non pour une démarche trop innovante, l'État gardant la main par une seconde loi fixant le régime définitif du temps de travail. Quelles stratégies les acteurs ont-ils alors développé ? Dans la perspective ouverte par l'analyse de C. Bloch-London (2000a), on peut s'intéresser à la fabrication de la loi, en se demandant dans quelle mesure les négociations ont pu peser sur les normes substantielles fixées ensuite. Entre 1998 et 2000, il s'agit en quelque sorte pour les acteurs de la négociation collective d'inventer des règles, ou plus exactement - car l'espace de liberté reste malgré tout largement borné -, de négocier et de jouer sur les règles, plutôt que dans les règles, celles-ci restant encore pour une part indéterminées. De quelles façons se redéfinissent alors les relations entre la loi, hétéronome et au sein de laquelle les règles sont imposées, et la négociation collective, autonome et qui débouche sur des règles négociées⁵ (Morin, 1996) ?

1.1. Les stratégies des acteurs

- L'État, en instaurant une loi, est donc l'initiateur de la réduction de la durée du travail. Il prend acte, en fixant une norme et une date butoir, d'une situation de blocage ancienne et de l'impuissance des partenaires sociaux à engager un processus de réduction collective de la durée du travail (Freyssinet, 1997)⁶. Mais il leur laisse presque deux ans pour négocier cette diminution de la durée légale selon la spécificité des secteurs d'activité et des entreprises. L'État souhaite donc aussi rompre avec ses précédentes actions dans ce domaine, notamment celle engagée en 1982 (réduction immédiate et uniforme de 40 à 39 heures). Le processus est prévu pour déboucher sur une « loi négociée ». Cette négociation se construit par l'intermédiaire de négociations décentralisées au niveau de l'entreprise, dans le cadre d'une norme annoncée (les 35 heures au 1er janvier 2000), et non en ratifiant une négociation interprofessionnelle préalable, comme en 1978 ou 1981.
- Les organisations d'employeurs refusent un tel rôle à la loi et réclame que la diminution du temps de travail ne soit pas obligatoire. Après une phase d'opposition très dure, suite à la démission du président de la principale organisation des employeurs⁷, d'autres stratégies s'ouvrent avec le vote de la première loi. Tandis que certains employeurs adoptent une stratégie de blocage des négociations, attendant le vote de la seconde loi, d'autres cherchent, par des accords de branche signés avec des organisations syndicales minoritaires, à limiter les impacts de la RTT, voire son effectivité (Coutrot, 1999), et à peser finalement sur les normes qui seront adoptées dans la seconde loi (Bloch-London, 2000a). Un accord dans la métallurgie (la plus importante branche en France avec 1,8 millions de salariés), signé entre l'organisation patronale et trois centrales syndicales, FO, la CFTC et la CGC, intervient ainsi un mois seulement après le vote de la première loi et neutralise une réelle diminution du temps de travail. Des grandes entreprises, par exemple dans l'automobile, signent également des accords vidant en partie la loi de son contenu (cf. ci-dessous).

⁵ Cette présentation, qui schématise fortement l'articulation des sources du droit selon l'axe autonomie/hétéronomie, n'ignore pas leur diversité et complexité ni le fait qu'elles sont au fondement d'un système juridique bien plus vaste que celui relatif au droit du temps de travail.

⁶ Depuis le passage de 40 aux 39 heures en 1982, la durée collective du travail s'est stabilisée en France, à la suite d'une longue période de baisse initiée dans les années soixante. C'est principalement par le développement individualisé du temps partiel qu'elle a diminué globalement dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix.

⁷ Son successeur « devra être un tueur » prévient-il en octobre 1997, lorsque la loi est annoncée. L'organisation patronale se renomme ensuite Medef (Mouvement des entreprises de France) et engage une profonde mutation.

- Enfin, les organisations syndicales sont divisées sur les stratégies et les règles à adopter. Forcés de négocier à l'initiative des employeurs, des syndicats font des compromis rarement acceptés par les autres, l'un des principaux (la CGT) signant très peu d'accords de branches (Bloch-London, 2000a).

1.2. L'objet des négociations

Entre 1998 et 2000, les partenaires sociaux négocient des règles dont la seconde loi doit tenir compte, comme l'a annoncé le gouvernement. Outre la volonté de généraliser la flexibilité, la stratégie patronale se concentre sur trois points clés pour contrer une réelle diminution de la durée du travail. Ces trois points sont, comme l'a bien décrit C. Bloch-London (2000b), dont nous nous inspirons ici largement : a) la définition du temps de travail effectif ; b) le régime des heures supplémentaires ; c) les modalités de réduction du temps de travail, notamment pour les cadres.

a) Les employeurs cherchent d'abord à revenir sur la définition des temps travaillés. Un débat très important s'est donc engagé autour de la notion de « temps de travail effectif ». Un grand nombre d'accords d'entreprise ou de branche rémunéraient des temps « improductifs » (« temps d'habillage et de casse-croûte », pauses, astreintes) en les incluant dans le temps de travail effectif. En obligeant les entreprises à réduire le temps de travail, le gouvernement a remis sur le devant de la scène la convention⁸ de temps de travail effectif, progressivement stabilisée depuis 1936. Il a en quelque sorte ouvert une boîte de Pandore constituée des usages et conventions, divers selon les branches et les secteurs d'activités, qui avaient assimilé *en pratique* un certain nombre de temps rémunérés à du temps de travail effectif (alors que, juridiquement, il n'en était pas). En reprenant la définition la plus récente, issue de la jurisprudence⁹, le législateur souhaitait « clarifier la notion de temps de travail effectif, en distinguant, parmi les temps de présence non productifs, ceux qu'il fallait assimiler à du temps de travail effectif et ceux qui ne devaient pas en relever » (Bloch-London, 2000a). Pour les négociateurs patronaux de branche ou d'accords de grandes entreprises, c'était une opportunité de reprendre la définition des temps travaillés et non travaillés, en excluant certains de ceux-ci du temps de travail effectif, et de dissocier de manière nouvelle temps de travail effectif et temps rémunéré.

Il en est ainsi, par exemple, des temps de pause ou d'habillage. Si on ne les considère pas comme du temps de travail effectif, on peut expliquer aux salariés qu'ils travaillaient déjà moins que ce qui était affiché. L'accord Peugeot-Citroën prévoit ainsi que sur 38h30 de travail par semaine, les pauses représentant au total 1h45 ne font pas partie du temps de travail effectif¹⁰. Cette modification dans la définition des temps travaillés offre alors la possibilité de réduire la semaine de travail d'1h45 et non plus de 3h30. D'autres dispositions permettent de diminuer l'amplitude de la RTT. Ainsi, lorsque la durée du travail est réduite sous forme de jours de repos, les négociateurs peuvent considérer que les jours fériés ou

⁸ Le terme « convention » se réfère ici à la théorie des conventions (Salais et Thévenot [1986] par exemple). Le processus décrit ici est celui d'un changement de convention opéré à partir d'un retour sur une référence juridique qui traduisait des compromis antérieurs, sur lesquels les acteurs ne revenaient pas. On peut noter à cet égard qu'en 1982 un tel mouvement de retour sur la convention de temps de travail effectif ne semble pas avoir eu lieu (à notre connaissance), probablement parce que la diminution du temps de travail ne concernait qu'une heure par semaine et non quatre...

⁹ On peut rappeler cette définition qui provient d'arrêts de la Cour de cassation : « le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses instructions sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

¹⁰ C'était le cas avant, mais tous les acteurs raisonnaient sur la journée de travail et non à partir de la notion de temps de travail effectif. Ces temps de pause, bien que sortis du temps de travail effectif, restent ainsi payés.

certaines congés payés contribuent déjà à abaisser la durée du travail sur l'année¹¹. L'accord du secteur bancaire prévoit ainsi de diminuer le temps de travail en accordant douze jours de repos par an. Si le temps de travail avait été réduit dans une proportion similaire à celle qui le fait passer de 39 à 35 heures (soit 10 %), c'est vingt-trois jours qu'il aurait fallu accorder. Onze jours fériés ou déjà accordés (par exemple pour événements familiaux) sont ainsi transformés en jours de réduction du temps de travail, permettant une moindre réduction de la durée du travail (Bloch-London, 2000b).

Si, pendant la première phase, l'État ne subventionne pas les entreprises qui ont changé la façon de mesurer le temps de travail, il avalise cette stratégie de deux manières. D'abord, en officialisant dans la seconde loi une norme annuelle (1 600 heures par an) : lorsque le temps de travail est calculé sur l'année, la réduction nécessaire pour atteindre ce seuil peut être inférieure à une diminution de 10 % résultant d'un passage de 39 à 35 heures. Certes, l'annualisation nécessite un accord pour s'appliquer, ce qui signifie qu'elle est toujours en dérogation à la norme du code du Travail, qui reste hebdomadaire. Toutefois, elle est désormais légitimée par l'État, qui avait prévu dès la première loi la possibilité d'une réduction sous forme de jours, et donc d'une annualisation. L'État va même plus loin, en cherchant à s'appliquer à lui-même ce processus, comme le montrent les négociations en cours dans la fonction publique. Ayant toutes pour cadre une référence annuelle, celles-ci prévoient souvent de redéfinir à la baisse les temps travaillés avant réduction, en les calant sur le temps de travail effectif.

b) Le second point clé des négociations se déroule au niveau des branches et concerne les heures supplémentaires (Bloch-London, 2000b). En effet, la loi fixe une durée légale, qui est un seuil pouvant être dépassé dans certaines limites par des heures supplémentaires majorées. Les employeurs ont cherché à abaisser leur coût entre la trente-sixième et la trente-neuvième heure (normalement les heures supplémentaires sont majorées de 25 % au-delà de la durée légale) et surtout à relever le seuil à partir duquel ces heures doivent être compensées en temps. Ils peuvent ainsi continuer de faire travailler leurs salariés plus de 35 heures. Les employeurs ont donc souhaité relever le plus possible les quotas d'heures supplémentaires possibles. Cette stratégie s'exprime clairement dans les propos d'un des négociateurs patronaux du secteur textile :

« Je vais proposer à mes salariés 35 heures payées 35, auxquelles se rajouteront obligatoirement 3 heures supplémentaires. J'arrive à 38 heures de travail dont le coût, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires, revient à 38 heures 75. Je suis donc à 38 heures payées 39. Cette heure perdue, je vais la récupérer en productivité, avec une meilleure utilisation des équipements, notamment le samedi » (G. Sarkozy [*Le Monde*, 13 avril 1999], cité par Coutrot [1999]).

De plus, lorsque le temps de travail est annualisé, les heures supplémentaires sont décomptées sur l'année et plus sur la semaine : c'est seulement le volume d'heures effectuées en plus d'une moyenne annuelle de 35 heures par semaine qui est majoré¹². Les syndicats ont obtenu alors que le quota d'heures supplémentaires soit abaissé, mais de façon bien moindre qu'ils le souhaitaient.

Les employeurs profitent des ouvertures de la loi et gagnent la première manche de la bataille. Une période de transition est instaurée par la seconde loi, qui instaure des règles

¹¹ Seul le 1er mai est un jour férié légal. Vingt-cinq jours de congés payés sont garantis par la loi. Mais sept à neuf jours fériés par an sont couramment garantis par les conventions collectives, et certaines prévoient également une sixième semaine de congés payés, ainsi que des jours de repos pour raisons familiales (naissance ou maladie d'enfants, mariage, etc.).

¹² Les salariés peuvent ainsi dans ce système travailler 44 heures certaines semaines sans qu'aucune majoration soit payée.

complexes permettant aux employeurs de ne pas réduire le temps de travail pendant au moins encore deux ans et de rémunérer à un faible taux de majoration les heures comprises entre 36 et 39 chaque semaine (10 % au lieu de 25 %). À terme cependant, ces derniers devront réduire la durée du travail, même dans des proportions moindres que prévu (cf. le premier enjeu).

c) Le troisième enjeu des négociations se rapporte au mode de gestion du temps de travail, en particulier pour les cadres. La première loi sur les 35 heures n'empêchait pas de négocier des accords dérogatoires qui annualisaient et individualisaient le temps de travail. En 1998-99, les employeurs ont très souvent imposé cette solution, peu utilisée auparavant¹³ : plus de la moitié des accords signés en 1999 prévoit une annualisation/modulation de la durée du travail. La RTT s'accompagne alors de systèmes complexes et individualisés de mesure et de gestion des temps (badgeuses, fiches déclaratives, systèmes informatisés, etc.), qui contribuent à formaliser les nouvelles règles et rationaliser la gestion du temps de travail (Pélisse, 2000).

Les cadres ont connu un sort particulier et assez extrême. Les négociateurs ont en effet introduit un décompte de la durée du travail sous forme de jours, sans aucune référence horaire, pour cette catégorie de travailleurs. La seconde loi a légalisé ces « forfaits jours », fixant 217 jours maximum travaillés dans l'année (la CGC, un syndicat catégoriel de cadres, était contre l'abandon de la référence horaire et réclamait en même temps 200 jours maximum). La seule limite journalière reste alors celle édictée par une directive européenne¹⁴ qui prévoit au moins onze heures de repos par période de vingt-quatre heures et un jour de repos par semaine. En changeant le décompte du temps de travail, la réduction de la durée du travail risque de passer partiellement à la trappe pour les cadres. Si, dans la plupart des cas, ces derniers ont obtenu des jours de repos contribuant à diminuer leur durée de travail, on peut rappeler qu'ils étaient la seule catégorie à avoir connu une augmentation de leur temps de travail dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. D'autre part, il apparaît manifeste que l'essentiel se joue davantage autour de la charge de travail que du nombre d'heures ou de jours de travail. Or, dans très peu de cas, la RTT s'accompagne d'une adaptation des charges de travail et d'une redéfinition des missions (Bouffartigue, Bouteiller, 2000).

Bien d'autres thèmes importants ont fait l'objet des négociations entre 1998 et 2000, comme les temps de formation ou la pluri-annualisation du temps de travail (Bloch-London, 2000b). Mais c'est autour de ces trois points principaux que s'est jouée l'effectivité de la diminution de la durée du travail et que l'on peut le plus aisément repérer comment les négociations ont pesé sur la seconde loi. Ce sont alors les relations entre la négociation collective et la loi, qui sont redéfinies dans un processus, où la loi elle-même se trouve négociée.

1.3. Accords, lois et droit constitutionnel

La méthode adoptée est donc originale. Elle consiste à vouloir réguler conjointement par la législation et les négociations collectives les nouvelles règles du temps de travail. Certes, l'impulsion est venue de l'État et c'est la loi qui a imposé une réduction de la durée du travail

¹³ La modulation est un dispositif qui permet de faire varier les durées hebdomadaires de travail entre des semaines basses (jusqu'à 0 heure de travail, c'est-à-dire une semaine de repos) et des semaines hautes (jusqu'à 48 heures), sans payer d'heures supplémentaires si la durée hebdomadaire moyenne sur l'année n'excède pas la durée légale. Apparue en 1982 et perfectionnée en 1987 et 1993, ce dispositif législatif a été peu utilisé avant les lois Aubry : seules 4 % des entreprises l'avaient mis en œuvre en 1997 (Le Corre, 1998).

¹⁴ Directive 93/104/CE du Conseil, datée du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JOCE n° L 307/18 du 13/12/1993).

et déterminé le calendrier d'application. Mais cette première loi est volontairement incomplète. D'une part, elle laisse explicitement un poids important aux négociations pour déterminer les nouvelles normes finalement adoptées. D'autre part, elle n'est substantielle qu'en apparence, dans la mesure où les procédures permettant de l'appliquer sont en grande partie, à l'initiative des partenaires sociaux. Ceux-ci ont donc influencé les normes finalement adoptées, puisque la seconde loi a légalisé, sous réserve d'accords, bien des nouvelles règles. La loi de 2000 a en outre fortement légitimé une extension notable de l'annualisation, qui facilite le contournement de la norme hebdomadaire et une moindre réduction du temps de travail¹⁵.

Le gouvernement ne souhaitait pas forcément cette évolution, comme le montre le dispositif de subventions accordées aux entreprises anticipant la réduction légale prévue au 1er janvier 2000. En effet, ces entreprises devaient s'engager à embaucher et maintenir leur niveau d'emploi pendant deux ans et surtout à ne pas modifier le mode de calcul du temps de travail. La RTT devait alors être de 10 %, quel que soit le temps de travail initial. Pourtant, un nombre important de branches et d'entreprises, notamment des grandes firmes, ont préféré modifier ce mode de calcul et donc renoncer aux aides financières, pour pouvoir imposer de nouvelles normes (modalités de calcul du temps de travail sur l'année, « forfait jours » pour les cadres, etc.) et diminuer l'amplitude de la RTT. On peut donc dire que la stratégie des employeurs a été plutôt un succès qui s'est traduit dans la seconde loi. Un autre exemple réside dans l'aide financière qui a été maintenue (même d'un montant moindre) pour toute entreprise négociant une diminution de son temps de travail, alors que la création d'emploi n'est plus une obligation. L'objectif initial de la loi, qui était de lutter contre le chômage, s'estompe avec la reprise de la croissance à partir de 1999.

La seconde loi Aubry n'a cependant pas ratifié l'ensemble des clauses négociées dans les accords d'entreprise et de branche. Ainsi, en fixant la durée légale annuelle à 1 600 heures, la seconde loi a certes reconnu l'annualisation du temps de travail, mais a obligé certains négociateurs à revoir leur copie. Certains accords avaient en effet fixé une durée annuelle du travail de 1 645 heures, atteinte lorsque les jours fériés sont transformés en jours RTT. De même, les « forfaits jours » ont été restreints à certaines catégories de cadres dans la seconde loi (les « cadres autonomes »). D'autres exemples pourraient montrer que le législateur, s'il a tenu compte largement des négociations qu'il avait promues, n'en a pas ratifié toutes les clauses. Si les partenaires sociaux ont pu signer des accords (notamment des accords de branche) qui ont vidé la loi de son contenu, le gouvernement n'a pas non plus respecté strictement sa promesse de valider les négociations menées dans le cadre de la première loi et de s'en inspirer.

C'est là qu'intervient le Conseil constitutionnel, organe juridique chargé de veiller à la constitutionnalité des lois, saisi par les parlementaires opposés à la loi. Le 13 janvier 2000, ses membres rendent un avis qui invalide plusieurs points prévus par la seconde loi, dont l'un est important pour les relations entre loi et négociations collectives. En effet, le Conseil constitutionnel a censuré le fait que la nouvelle loi rende illégales certaines clauses négociées dans le cadre de la première loi. Ainsi, lorsque les accords ont fixé une durée du travail de 1 645 heures par an, ils restent valables, bien que la nouvelle norme légale soit de 1 600 heures. Cette décision renforce donc considérablement la validité des règles issues des négociations collectives. Cela légitime partiellement la démarche d'une partie des employeurs qui ont signé des accords, en particulier avec des organisations syndicales minoritaires, pour peser sur le processus de co-production des normes entre le législatif et la

¹⁵ « L'instauration d'une durée annuelle allait servir de moyen pour tenter d'échapper à une partie de l'obligation légale », explique L. Merlin (1999).

négociation sociale (Bloch-London, 2000a). La liberté contractuelle des partenaires sociaux, hors de l'intervention ou du contrôle du législateur, est ainsi affirmée, dans une logique de contrat inspirée du droit anglo-saxon, également reprise dans les textes européens (Gavini, 2000 ; Ray, 2000). Dans cette perspective d'ailleurs, le Medef (la principale organisation d'employeurs) a lancé un vaste projet de « refondation sociale », où il s'agit, pour les partenaires sociaux, de borner notablement le rôle de l'État à divers domaines : assurance-chômage, système des retraites, médecine du travail, formation professionnelle, etc. En quelque sorte, la réduction du temps de travail, bien qu'elle ait été imposée par le gouvernement, a représenté un test ou une phase préliminaire paradoxale à cette stratégie des employeurs et de certains syndicats, qui donne le primat, dans certains domaines, à l'autonomie de la négociation collective sur l'hétéronomie des lois ou, du moins, qui souhaite limiter le domaine du législatif et du réglementaire (Bloch-London, 2000b).

2. LA LOI EN ACTES (*LAW IN ACTION*)

Après avoir rappelé les enjeux et les péripéties de cette période qui court d'une loi à une autre et souligné comment l'articulation entre loi et négociation collective en sortait bousculée, on peut s'interroger sur l'application dont ces lois font l'objet dans les entreprises, pour analyser la régulation pratique du temps de travail qui en résulte. Comment les négociations locales, menées au niveau des entreprises, s'encastrent-elles et s'ajustent-elles au cadre réglementaire et aux règles juridiques prévues par la loi ? Comment la loi s'est-elle traduite en actes ? Ou plus exactement, comment a-t-elle *agi* et joué au plus près des situations ? En exploitant partiellement les résultats d'une enquête engagée depuis trois ans, qui repose sur des monographies d'entreprises (Pélisse, 2000, 2001), c'est à un autre niveau d'analyse que trois thèmes sont abordés. Chacun représente un champ de recherche à part entière et seule une évocation des réponses possibles est proposée à partir du processus de réduction de la durée du travail en France. Ainsi, en étudiant d'abord la diffusion de nouvelles normes résultant des négociations, on peut, à la suite de la conclusion précédente mais à un autre niveau, se demander dans quelle mesure les 35 heures ne contribuent pas à une auto-réglementation et au développement d'un droit interne aux entreprises (partie 1). Cependant, une même norme peut avoir un sens bien différent selon l'organisation du travail et le contexte social dans lequel elle prend corps. Le processus de réduction du temps de travail semble donc modifier l'articulation entre normes collectives et droits individuels (partie 2). Comment alors interpréter l'écart entre normes et pratiques constaté lors de l'enquête ? Ou plutôt, comment sont appliquées les règles qui spécifient ces normes (partie 3) ? On verra alors que l'étude des régulations au niveau des entreprises ne peut se passer d'une prise en compte des formes d'intégration professionnelle et de structuration des collectifs de travail.

2.1. Négociations et droit interne d'entreprise

En effet, si les lois de réduction du temps de travail s'appliquent à partir d'accords négociés au niveau de l'entreprise, il faut fonder l'étude de la régulation en actes du temps de travail à ce niveau. Comme le dit J. Thoemmes (1999), « plutôt que de distinguer la composante juridique de la composante sociale de la norme, il faut accorder une attention extrême aux acteurs, à leurs projets, à leur mode d'action, aux régulations qu'ils suscitent comme aux manières de “ faire ” ou de “ défaire ” le temps de travail en situation ».

Méthodologie de l'enquête

Dans le cadre d'une étude pour le service des études du ministère de l'Emploi (Dares), douze monographies d'entreprises, passées aux 35 heures dans le cadre de la première loi Aubry, ont été réalisées en 1998-1999 (Boisard, Péliasse, 2000). Des entretiens ont été menés avec les négociateurs des accords de réduction du temps de travail (direction, syndicalistes, élus). L'enquête a été poursuivie entre 1999 et 2001 en approfondissant ce terrain. Outre de nouveaux entretiens avec les représentants des salariés et de la direction, une cinquantaine de personnes de six entreprises ont été rencontrées, le plus souvent au domicile, lors d'entretiens approfondis. L'étude de la mise en œuvre des 35 heures a pu ainsi être complétée par celle du « vécu » exprimé par des salariés de ces entreprises (Péliasse, 2001). Les résultats de ces enquêtes ne sont exploités ici que dans le cadre des questions qui nous intéressent dans ce document.

Nos investigations dans plusieurs entreprises, qui ont signé des accords dans le cadre de la première loi de réduction du temps de travail, montrent la diversité des enjeux et des logiques dans lesquelles les directions sont entrées en négociations, négociations qui résultent toujours de leur initiative d'anticiper la durée légale (Péliasse, 2000). Dans bien des cas, les négociations se sont déroulées dans le cadre du projet présenté par la direction, qui y a intégré plus ou moins certaines revendications des syndicalistes. Les compromis trouvés restent alors souvent à l'avantage des directions, à l'ombre des contraintes de l'entreprise plus qu'à celles des salariés, ce qui n'est pas étonnant dans le contexte français de relations professionnelles (faiblesse des adhérents et forte division entre syndicats). Cela ne signifie pas que les syndicalistes n'aient pas fait prévaloir en partie au moins leurs intérêts, mais que le cadre des négociations, la définition des objectifs et la teneur des discussions (nombre et surtout affectation des embauches, gains de productivité et réorganisations du travail envisagés, modalités de réduction et d'aménagement flexibilisant le temps de travail, etc.) ont souvent été fixés d'abord, voire uniquement, par la direction.

L'accord d'entreprise permet ainsi souvent de déroger à l'ordre temporel traditionnel, comme c'est le cas avec l'annualisation, adoptée dans la très grande majorité des accords de réduction du temps de travail. Ces accords dérogatoires facilitent, pour l'employeur, l'accès à des modes d'organisation qu'il ne pourrait pas mettre en œuvre autrement, ce qui les transforme en outils d'auto-réglementation de l'entreprise (Supiot, 1994). Certes, la négociation dérogatoire porte sur ce qui relevait autrefois du pouvoir unilatéral du chef d'entreprise sur l'organisation et les horaires de travail. Elle est donc moins une négociation salariale traditionnelle qu'un mode de participation à la gestion, où la RTT est échangée contre autre chose : des réorganisations, de la flexibilité, le maintien de l'emploi, etc. (Morin, 2000b). Mais ce pouvoir de l'employeur était encadré par des règles légales ou conventionnelles bien moins souples que celles auxquelles il peut accéder par des négociations.

La réduction du temps de travail contribue donc à complexifier et à faire émerger des règles qui se situent hors de l'ordre temporel traditionnel. Ces règles ont des conséquences sur les modes de rémunérations, l'organisation du travail ou les relations professionnelles. Ainsi, les modifications dans le mode de décompte des heures supplémentaires, lorsque le temps de travail est annualisé, se traduisent souvent par la quasi-suppression de ces heures et des rémunérations qui y étaient associées. La volonté des employeurs de maintenir, voire souvent d'augmenter, les durées d'utilisation des équipements ou les plages d'ouverture des services malgré la RTT, développe le travail en équipe ou en binôme, les réorganisations, la polyvalence, etc. Enfin, lorsque les salariés peuvent gérer une partie des moments libérés du travail, ils doivent toujours avoir l'accord de leur hiérarchie, au moins formellement. Un ensemble de règles, propres à chaque accord et à chaque entreprise, codifie et encadre donc ces changements. Des commissions de suivi sont souvent prévues dans les accords. Elles regroupent la direction et des représentants des salariés, et sont chargées de veiller à l'application et à la résolution des problèmes issus de la mise en œuvre de ces règles. Elles

sont des instances de jugement de la conformité des règles aux situations, voire de production et d'adaptation de règles, qui débouchent sur des négociations et de nouveaux accords. Une entreprise étudiée a ainsi signé en moins de deux ans cinq avenants à l'accord de réduction de la durée du travail. Ces règles et ces commissions témoignent donc de formes de droit, qui s'apparentent à un « droit interne d'entreprise », selon l'expression utilisée par C. Gavini (1997). Certes, celui-ci est négocié, et le droit de la négociation collective garantit une égalité juridique des parties, mais il ne faut jamais oublier que les rapports de force et les ressources pratiques des acteurs, surtout au niveau de l'entreprise, restent asymétriques et le plus souvent inégaux. C'est pourquoi ce droit négocié s'avère souvent en pratique un droit imposé (Gérard, Ost, van de Kerchove, 1996).

2.2. La signification de la réduction du temps de travail entre règles collectives et droit individuel

Le droit interne d'entreprise s'exprime donc dans des accords et règlements négociés qui instaurent des normes encadrant la gestion du temps de travail. Ces normes ont cependant des significations pratiques très différentes selon le corps de règles qui les composent, comme le montre le cas de l'annualisation qui se diffuse très largement aujourd'hui en France. L'annualisation consiste à mesurer et à gérer le temps de travail sur l'année entière. Cette norme se traduit souvent par l'énoncé d'un volume annuel de temps de travail (par exemple, 1 600 heures), calculé à partir d'une référence qui reste hebdomadaire ou journalière¹⁶. Mais elle repose aussi et surtout sur l'énoncé de règles de gestion de ce volume annuel. C'est ici que des différences importantes apparaissent selon les accords et les contextes sociaux et économiques. On peut alors opposer règles collectives et droits individuels.

- Lorsque la RTT s'opère par jours de repos, dont une partie est souvent laissée à l'initiative des salariés, on peut interpréter les règles qui le prévoient comme une extension des droits individuels associés aux congés payés. Ces règles précisent le nombre de jours à la disposition des salariés (souvent entre cinq et douze jours), le fait qu'un accord préalable de la hiérarchie soit nécessaire, le délai que doit respecter le salarié pour les poser, la possibilité de les cumuler ou non, etc. Les salariés gèrent souvent une partie de ces « jours RTT » comme des jours de congés, selon leurs aspirations, les contraintes de l'activité et les règles prévues dans les accords. L'annualisation se traduit alors par des marges de manœuvre plus grandes pour les salariés, qui peuvent mieux concilier temps professionnels et temps hors-travail.
- Au contraire, les jours qui sont à l'initiative de la hiérarchie ne correspondent pas à un accroissement des droits individuels des salariés, mais relèvent d'une gestion collective des horaires de travail traditionnellement du ressort de l'employeur. C'est le cas notamment des dispositifs de modulation des horaires sur l'année, où il revient à la hiérarchie de décider, en fonction de l'activité, des semaines de travail hautes ou basses (les semaines basses se traduisent souvent par un ou plusieurs jours non travaillés). Les règles sont alors que la durée hebdomadaire doit être de 35 heures en moyenne sur l'année, qu'elle ne peut dépasser 48 heures, qu'il doit exister un calendrier prévisionnel, que le salarié doit être prévenu un certain temps avant en cas de changements, etc. Toutes ces règles négociées, qui encadrent la

¹⁶ Ainsi, pour atteindre 1 600 heures, le calcul est le suivant. On multiplie le nombre estimé de semaines travaillées (52 - 5 semaines de congés payés légaux) par 35 heures, soit 1 645 heures, auquel se retranchent 7 jours fériés par an en moyenne (soit 49h). Le temps travaillé annuel est alors de 1 596 heures. Une autre façon de compter repose sur la référence journalière : 365 jours - 2 jours de repos par semaine (soit 104 jours), - 25 jours de congés payés, - 7 jours fériés, soit 229 jours de travail par an, multiplié par 7h de travail par jour = 1 603 heures par an.

réduction du temps de travail, sont calées sur des règles juridiques, car c'est la loi qui prévoit des seuils (35 heures hebdomadaires en moyenne annuel, 1 600 heures par an), des maximums (48 heures par semaine), l'obligation d'un délai de prévenance (de sept jours minimums), le fait qu'une partie des jours soit à l'initiative des salariés, etc.

Pourtant la mise en œuvre des règles brouille la distinction entre droits individuels et gestion collective. Lorsque la RTT s'opère sous forme de jours, cela n'est pas forcément synonyme d'une plus grande liberté pour les salariés. Des conflits de disponibilité entre temps individuel du salarié et temps de production de l'entreprise ont lieu, nécessitant des négociations et des arrangements fréquents. En cas de conflit, c'est toujours la hiérarchie qui a le dernier mot. C'est pourquoi ces droits individuels nouveaux sont toujours à l'ombre de contraintes collectives. À l'inverse, la modulation des horaires peut donner lieu à une forte individualisation des temps de travail. Dans une entreprise de sous-traitance, la hiérarchie décide par exemple des jours de repos de chaque salarié, sans se soucier de leurs aspirations. Les salariés ne parlent pas alors « de jours de repos », mais utilisent une catégorie indigène - celle de « démodulation » - qui révèle une non-appropriation de ces jours.

« Et pour les 35 heures, pour prendre vos jours, comment ça se passe ? »

La démodulation. C'est toujours "la" chef d'atelier qui décide. C'est en fonction du volume des commandes et du nombre d'heures qu'on a. Un soir, si le lendemain il y a moins de travail, elle regarde celles qui ont le plus d'heures et elle dit : "toi, toi et toi ! Vous démodulez demain". On a aucun moyen de prévoir, on ne sait jamais à l'avance pour s'organiser » (Entretien avec une ouvrière d'une entreprise de conditionnement).

Cette entreprise, soumise à des délais très courts et imprévisibles, cherche à adapter les effectifs au volume de commandes et applique en pratique un très court délai de prévenance quant aux variations d'horaires dans la semaine. Les salariés se rendent donc disponibles pour travailler tous les jours entre 6 heures et 22 heures, ainsi que le samedi matin, ce qui n'était pas le cas avant les 35 heures (les salariés faisaient leurs huit heures tous les jours et pouvaient refuser de faire des heures supplémentaires). Contrairement à leurs jours de congés, les jours de repos RTT leur sont imposés sans qu'elles puissent ni les prévoir, ni maîtriser leur localisation dans la semaine, le mois ou l'année. Les exigences de flexibilité de la hiérarchie, déjà élevées, se sont tellement accrues qu'elles ne peuvent exprimer pour les salariées que des formes de mépris et de disqualification supplémentaires pour leur travail et leur personne.

Si la réduction de la durée du travail s'opère souvent sous forme de jours de repos dans l'année, les règles juridiques qui entourent cette modalité témoignent de formes de gestion pratique et de signification bien différentes selon les contextes socio-productifs et les relations sociales particulières à chaque entreprise. L'individualisation de la réduction de la durée du travail peut aussi bien être synonyme d'horaires plus flexibles accentuant la disponibilité des salariés vis-à-vis de l'entreprise que résulter de droits nouveaux donnés aux salariés, qui en usent selon leurs aspirations (Morin, 2000b).

2.3. Des règles aux pratiques. Comment s'appliquent les règles ?

Pour comprendre la mise en place de la loi, il faut donc se demander comment s'appliquent les règles juridiques, en remarquant qu'elles se combinent avec les pratiques et les règles sociales. Selon les entreprises, les métiers ou les collectifs de travail, ces dernières concernent l'éthique professionnelle des salariés (volonté ou goût de bien faire son travail), l'évaluation du travail par la hiérarchie, les perspectives de promotion, les modes de relations sociales, etc. Ces règles sociales prennent le relais des règlements prévus dans les accords. Une salariée d'une entreprise de comptabilité, qui ne travaille pas le mercredi à la suite de

l'accord, explique ainsi que si on lui demande d'aller travailler ce jour-là, elle ne refusera pas forcément :

« Je crois que faire de la résistance sur des droits comme ça, faire de la résistance pure et dure en disant qu'il y a la règle et j'en sors pas, et bien c'est le meilleur moyen pour que la règle vous rattrape ».

L'excès de formalisme est ici dénoncé au profit de la mise en jeu d'autres règles sociales. Car cette salariée ajoute aussitôt qu'elle accepte de venir travailler le mercredi « parce qu'on est reconnu dans le lieu où je travaille ». La reconnaissance et la confiance exprimée par la direction vis-à-vis de son travail et de sa personne forment une règle sociale qui justifie des arrangements avec la règle écrite. La condition d'une régulation souple du temps de travail dépend ici d'une forme d'intégration professionnelle « assurée », c'est-à-dire assurant satisfaction dans le travail et stabilité dans l'emploi (Paugam, 2000). Lorsque cette reconnaissance n'existe pas et que les salariés sont disqualifiés, comme dans l'entreprise sous-traitante dont nous avons parlé, ils peuvent au contraire s'accrocher au respect des règles et tenter de s'en servir pour garder de faibles marges de manœuvre. Ainsi, une salariée refuse de prendre les jours dont elle dispose en fonction de l'activité lors des périodes de creux :

« On prend nos jours nous-mêmes, comment dire, en étant un peu forcé. Ils passent sur les chaînes et ils demandent qu'on prenne nos jours lorsqu'il y a un temps creux. Mais déjà qu'ils n'acceptent pas quand je pose les jours qui sont normalement à ma disposition, alors si j'en prends quand on est forcé comme ça, on n'est plus libre du tout » (Entretien avec une ouvrière de l'entreprise de conditionnement).

Elle est alors affectée à des postes durs et ne connaît aucune promotion, la hiérarchie déclarant qu'on ne peut compter sur elle. La mobilisation différenciée des règles de réduction du temps de travail par les salariés renforce ainsi les possibilités d'évaluation de leur implication dans le travail par leur hiérarchie.

Comme on le voit dans les deux exemples précédents, la régulation pratique des temps de travail ou encore la façon dont les règles s'appliquent sont liées aux relations sociales et aux formes d'intégration des salariés à leur entreprise. Cette hypothèse, énoncée plus que démontrée ici (cf. Péliasse [2000, 2001] pour une démonstration sur le même terrain d'enquête), peut être retrouvée à partir d'une approche différente et plus générale sur la question des modalités d'application des règles.

En effet, à titre provisoire et sous forme d'hypothèse, trois formes d'application pratique des règles consécutives aux processus de réduction du temps de travail peuvent être proposées pour conclure cette étude.

- Les « routines » sont une forme courante d'application d'une règle, comme le montre de façon éclairante B. Reynaud (2002) à partir d'une enquête sur l'introduction d'une règle salariale dans un atelier de maintenance¹⁷. En partant d'une interrogation sur la façon dont les règles s'appliquent, cet auteur démontre la pluralité et l'incomplétude inhérente des règles. Après avoir étudié les travaux évolutionnistes anglo-saxons menés autour de la notion de « routine », elle adopte une définition des routines qui en font des « règles interprétées ou des pratiques de travail pragmatiques et interprétées » (*interpreted rules or pragmatic, interpretative working practices*, p. 87), permettant de suspendre l'indétermination des règles. « Les routines sont un mode de résolution pragmatique, locale et temporaire d'un

¹⁷ Un juriste comme A. Jeammaud décrit aussi comment « la contemplation des normes juridiques peut reposer sur cette forme extrême de connaissance qu'est *l'assimilation* », donnant l'exemple du code de la route et ajoutant : « la présence de ces règles dans l'activité des conducteurs relève davantage de la *routine* que de la prise en considération » (Jeammaud, 1993). Cf. aussi Giddens (1985) sur cette notion de « routine ».

problème auquel les règles donnent une réponse théorique, abstraite et générale » écrit-elle (*op. cit.*, p. 89-90). En appliquant ces réflexions à notre terrain, nous pouvons avancer que les routines sont les réponses pratiques, localisées et momentanément stabilisées à un problème (par exemple, comment poser les jours RTT ?), auquel les règles inscrites dans les accords donnent une réponse abstraite, générale et théorique (par exemple « douze jours sont à l'initiative des salariés sous réserve d'un accord du chef de service »). Les routines complètent ce qui n'est pas spécifié par la règle (les procédures pour poser tel ou tel jour RTT) par les données issues du contexte (par exemple, la façon dont sont pris les jours de congés). Lorsque les salariés décrivent les jours RTT comme des jours de congés supplémentaires, alors qu'ils ne sont spécifiés ainsi dans aucun accord, c'est bien parce que les règles pratiques qui encadrent la prise des jours RTT sont rabattues sur celles qui permettent de prendre les jours de congés payés. Un cadre d'une grande entreprise atteste de cette assimilation des jours RTT aux jours de congés, et du rôle des routines qui complètent la règle :

« *Et votre temps de travail à vous, il s'organise comment ?*

Mon temps de travail, il s'organise aujourd'hui en 37 heures, c'est-à-dire qu'effectivement dans le cadre des 35 heures, c'est 37 heures et on bénéficie de 12 jours de congés supplémentaires, ce qu'on appelle compte-temps, CTA, chez nous. (...)

Et sinon, comment ça se passe pour la prise des douze jours ?

Ça n'a pas changé, c'est comme avant. Il y a les clauses qui ont été définies en accord avec les partenaires sociaux. Mais les gens quand ils veulent prendre des congés, des choses comme ça, ils font une demande, comme ça se faisait pour les congés, ceux que j'appelais légaux. Mais les jours de CTA sont aussi des jours de congés légaux. Ils font une demande pour dire : «voilà, je veux telle semaine». Ils font le document et moi je valide, terminé ».

Dans le cas de ce service, les jours de repos supplémentaires consécutifs à la RTT sont alors assimilés à une extension pratique des droits aux congés payés.

Enfin, en ajoutant que les routines, définissant ce que chacun est d'accord de faire, forment un contrat implicite et signent l'appartenance de l'individu au collectif (*op. cit.*, p. 89), B. Reynaud permet également de retrouver l'hypothèse selon laquelle la régulation pratique du temps de travail est à étudier en relation avec les formes de solidarité sociale et d'intégration professionnelle des salariés aux collectifs de travail. Dans le cas du service précédent, il apparaît que cette assimilation pratique des jours RTT aux jours de congés prend corps dans un contexte où le collectif de travail est structuré (équipes de travail stables, présence d'un militant syndical actif) autour d'une identité professionnelle (techniciens de laboratoire) et d'entreprise forte (l'entreprise est *leader* mondial sur son marché). La qualification des salariés, le sens de leur travail, et sa reconnaissance par l'entreprise (il s'agit du service « qualité », qui, installé dans des locaux neufs, représente en quelque sorte une « vitrine » de l'entreprise) sont au fondement de relations de confiance entre l'encadrement et les équipes de travail, et rendent possible une gestion routinisée de la RTT qui s'appuie sur l'assimilation des jours de repos RTT à une extension des droits aux congés payés pour les salariés.

- Cette gestion routinisée s'opère néanmoins souvent dans le cadre d'arrangements et de négociations inter-individuelles ou collectives, et non de façon strictement pragmatique sans référence explicite à une règle. C'est pourquoi la notion de routine que nous avons reprise de B. Reynaud rend surtout compte de la construction de pratiques et de représentations intériorisées, qui vont de soi (*taken for granted*) et ne sont plus mises en question par les acteurs. Lorsque les règles, permettant de prendre des jours RTT, sont appliquées à partir de négociations et d'arrangements, elles sont visées plus directement par les acteurs, qui y font

référence lors de sa mise en œuvre en la combinant à d'autres règles qui ne sont pas forcément écrites. Ainsi, face à la réduction de la durée du travail de chaque salarié (7 heures de travail par jour) et à l'augmentation des plages d'ouverture d'un service (de 8 heures à 20 heures), un cadre a expliqué :

« Il fallait respecter les 35 heures mais aussi les engagements de service. Alors, il a fallu inviter les gens à travailler plus tard l'après-midi, alors que la majorité voulait travailler plus tôt le matin. Quand je dis "inviter", ce n'est pas forcer, mais les gens ont bien compris que c'était dans l'intérêt du travail ».

La règle est alors mobilisée et négociée pour être appliquée, détournée ou « accommodée », selon un terme utilisé par N. Dodier (1989).

« Ainsi, la direction a imposé dans une petite entreprise une réduction quotidienne du temps de travail (passage de 8 à 7 heures de travail par jour). Les salariés souhaitaient pourtant continuer à travailler 8 heures par jour et gérer des jours RTT. En pratique, ils réussissent à réduire leur durée du travail ainsi, car la règle inscrite dans l'accord se combine avec une règle non écrite, édictée par la direction, qui consiste à ne pas payer les heures supplémentaires. Celles-ci ne peuvent être récupérées. Les salariés désormais comptent chaque minute de travail, afin d'appliquer la règle qui limite le temps de travail à 7 heures par jour. Et, dès qu'ils peuvent (quelles qu'en soient les raisons : absence de l'un d'entre eux, travail à finir, etc.), ils effectuent des heures supplémentaires qu'ils cumulent et prennent ensuite en jours de repos ».

Les règles encadrant la réduction du temps de travail, pour s'appliquer réellement, font donc autant l'objet d'une routinisation que d'une combinaison plus explicite entre règles juridiques et règles sociales, à travers des négociations, des arrangements et des formes d'accommodation. Si l'on retrouve alors la capacité différenciée des salariés à mobiliser les règles et à s'engager dans une régulation collective du temps de travail - dont on a vu avec l'exemple précédent qu'elle pouvait être soutenue par des collectifs flous et peu structurés (Lichtenberger, 2001) -, cela n'est pas forcément en faveur des salariés...

● En effet, comme dans toute négociation autour d'une règle, des rapports de force existent entre les acteurs et peuvent être très déséquilibrés. La négociation peut alors se transformer en domination, lorsque l'un des acteurs est en situation de pouvoir social. Comme l'énoncent P. Lascoumes et E. Serverin (1985), « en matière juridique, être en situation de pouvoir social, c'est garder ou détenir la maîtrise des règles qui vous sont applicables ». Et, ajoutent-ils :

« Ne pas maîtriser le processus de mobilisation des règles et d'application du droit - être en position dominée donc -, c'est se voir imposer une identité d'action, demeurer sans prises sur la définition de la situation, présenter des demandes inadéquates et se laisser entraîner vers un mode de règlement qui privilégie d'abord l'autre partie ».

C'est bien le cas lorsque des salariées, comme dans l'entreprise de conditionnement qui a mis en place une modulation du temps de travail, assimilent leur statut d'emploi à celui des intérimaires, parce qu'elles ne savent jamais quand elles vont travailler :

« Et alors, la différence entre intérim et titulaire, c'est quoi ?

- Ben, y en a pas. Maintenant, y en a plus.

- Maintenant, ouais, y en a plus.

- Depuis qu'on est passées aux 35 heures, moi je dis qu'y en a plus, on est devenues intérimaires.

- On a une blouse verte, on est obligées de la mettre. C'est la seule différence » (Entretien avec trois ouvrières).

L'identité d'action, qui est intériorisée ici, rend compte des difficultés à s'inscrire dans un groupe de travail (les horaires, mais aussi les équipes et les postes occupés par chaque salariée, changent en permanence), et témoigne d'une absence forte d'intégration à l'entreprise. Elle symbolise également un contexte juridique où les salariées se perçoivent à

la disposition de l'employeur tout en lui étant extérieures, sans prise sur la définition d'une situation qui leur impose de travailler sans horaires fixes ni possibilités de prévisions et d'organisation de leur vie hors-travail. Les salariées ne peuvent donc pas contrer la « dictature du client » qui justifie les exigences de flexibilité, et, lorsqu'elles réclament que les personnes soient prises en compte dans la gestion du temps de travail alors que l'employeur ne cherche qu'à le rationaliser et à l'économiser, elles présentent manifestement des demandes inadéquates et inaudibles. Elles n'ont alors d'autres solutions, pour régler un conflit, une situation intenable ou des insatisfactions qui se prolongent, que de partir et de démissionner, adoptant un mode de règlement qui privilégie l'employeur.

Les normes juridiques du temps de travail n'ont donc de sens que dans un contexte de travail, au sein duquel elles se combinent en situation avec un ensemble d'autres règles juridiques et sociales. C'est l'activité de mobilisation de ces règles, que nous avons repérée rapidement sous des formes routinières, négociées ou imposées, qui permet en quelque sorte de combler l'écart entre règles et pratiques, souvent constaté.

CONCLUSION

La réduction de la durée du travail en France procède d'une intervention législative complexe, qui mêle l'hétéronomie de la loi à l'autonomie du contrat. Le législateur a certes imposé une réduction de la durée du travail et fixé un nouveau seuil à la durée légale. Mais il a surtout imposé aux partenaires sociaux la nécessité de négocier, tout en leur laissant du temps pour le faire, dans une tendance antérieure d'assouplissement et de décentralisation de la production normative. Les partenaires sociaux, et singulièrement les employeurs, ont pu largement influencer les normes finalement adoptées, aidés en cela par la plus haute instance législative qu'est le Conseil constitutionnel. En particulier, l'individualisation et l'annualisation du temps de travail ont trouvé une occasion de se diffuser largement dans les entreprises françaises par l'intermédiaire de la réduction de la durée du travail. N'assiste-t-on pas alors au développement, sous condition de négociation collective, de formes de droit interne d'entreprise ? L'éclatement du temps de travail et sa régulation de plus en plus centrée sur l'entreprise ne conduisent-ils pas alors, en reprenant les termes de A. Supiot (2000) et au-delà, P. Legendre, à une féodalisation du droit ?

BIBLIOGRAPHY

BLOCH-LONDON C., 2000a, « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations », *Travail et Emploi* n° 83, juillet.

BLOCH-LONDON C., 2000b, « The Aubry Laws on the Reduction in Work Time : Transformation of Work Time Norms through Negotiations », Paper for symposium on working time, Amsterdam 14-16 March 2001.

BOISARD P., PÉLISSE J., 2000, « Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures, étude monographique de 12 accords », *Document d'études Dares* n° 37, février.

BOUFFARTIGUE P., BOUTEILLER J., 2000, « Réduire le temps sans réduire la charge ? Les cadres et les 35 heures », *Travail et Emploi* n° 83, juillet.

CETTE G., TADDÉI D., 1997, *Réduire la durée du travail : de la théorie à la pratique*, Hachette, Paris.

- Commissariat général au Plan, 2001, *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, La Documentation française, Paris.
- COUTROT T., 1999, « 35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux. Du mauvais usage des bonnes idées », *Droit social* n° 7/8, juillet-août.
- DODIER N., 1989, « Le travail d'accommodation des inspecteurs du travail en matière de sécurité », in Boltanski L. et Thévenot L. (eds), *Justesse et Justice dans le travail*, cahier du Centre d'études de l'emploi n° 33, PUF.
- FREYSSINET J., 1997, *Le temps de travail en miettes, 20 ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Editions de l'Atelier / Editions Ouvrières, Paris.
- GAVINI C., 1997, « Vers un droit interne d'entreprise ? », *Sociologie du Travail*, n° 2.
- GAVINI C., 2000, « La décision du Conseil constitutionnel : l'insoutenable légèreté des règles », *Libération*, 18 janvier.
- GÉRARD P., OST F., VAN DE KERCHOVE M. (sous la dir), 1996, *Droit négocié, droit imposé ?*, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles.
- GIDDENS A., 1985, *La constitution de la société*, PUF, Paris.
- JEAMMAUD A., 1993, « Les règles juridiques et l'action », *Chronique Dalloz Sirey*, 29^{ième} cahier.
- LASCOUMES P., SEVERIN E., « Le droit comme activité sociale : pour une approche wéberienne des activités juridiques », *Droit et Société* n° 8.
- LE CORRE V., 1998, « Les heures supplémentaires, le chômage partiel et la modulation du temps de travail », *Premières informations, Premières synthèses*, n° 30.2, Dares, juillet.
- Merlin L., 1999, « La durée annuelle du travail ; une figure en hausse », *Droit Social* n° 11, novembre.
- MORIN M.-L., 1996, « Droit imposé et droit négocié : regards à partir du droit des salariés à la négociation collective en France », in Gérard P., Ost F., van de Kerchove M. (sous la dir), *Droit négocié, droit imposé ?*, Publications des Facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles.
- MORIN M.-L., 2000a, « Le temps de travail entre le droit du travail et la politique de l'emploi », in De Terssac G. et Tremblay D.G. (sous la dir.), *Où va le temps de travail ?* Editions Octarès, Toulouse.
- MORIN M.-L., 2000b, « La négociation du temps de travail, quelques questions », note n° 336 du LIRHE, décembre.
- PAUGAM S., 2000, *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris.
- PÉLISSE J., 2000, « Le temps des négociations : douze accords de réduction du temps de travail », *Travail et Emploi* n° 82, avril.
- PÉLISSE J., 2001, « À la recherche du temps gagné, les salariés et les 35 heures », *rapport CEE / Dares*, juin.
- RAY J.-E., 2000, « Du tout-État au tout-contrat ? », *Droit Social* n° 6, juin.
- REYNAUD B., 2002, *Operating Rules in Organizations*, Palgrave MacMillan, forthcoming, septembre, en particulier chapitre 4, « Following the Rules : Definition and Practical Implications ».
- SALAS R., THÉVENOT L., (eds), 1986, *Le travail. Marchés, règles, conventions*, Economica, Paris.
- SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris.
- SUPIOT A., 2000, « La contractualisation », in Pichault M., *Université de tous les savoirs*, tome 2, Editions O. Jacob, Paris.
- THOEMMES J., 1999, « La construction du temps de travail : normes sociales ou normes juridiques ? », *Droit et Société*, n° 41.
- THOEMMES J., 2000, *Vers la fin du temps de travail ?*, coll. Le travail humain, PUF, Paris.