

DOCUMENT DE TRAVAIL

GENÈSE ET TRANSFORMATIONS
DE LA NOTION
« DURÉE DE TRAVAIL EFFECTIF »

PIERRE BOISARD

N° 36

janvier 2005

**CENTRE
D'ETUDES
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Genèse et transformations de la notion « durée de travail effectif »

PIERRE BOISARD

pierre.boisard@mail.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 36

janvier 2005

ISSN 1629-7997
ISBN 2-11-094595-8

Genèse et transformations de la notion « durée de travail effectif »

Pierre Boisard

Résumé

Depuis 1841, toutes les lois encadrant la durée du travail en France se réfèrent à la durée du travail effectif. C'est cette durée, ainsi qualifiée, qui est l'objet d'une limitation légale. Le texte montre que cette notion est une convention qui permet de faire l'accord sur ce qui est et n'est pas englobé dans la durée légale du travail. À partir d'une analyse des principaux textes encadrant la durée du travail en France, nous analysons comment cette notion déjà présente dans des rapports antérieurs à la loi de 1841 a été peu à peu précisée, sans pour autant enregistrer de changements profonds. Récemment, la loi des 35 heures a été l'occasion de proposer une nouvelle définition de la durée du travail effectif comme « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur ». Toutefois, cette définition, congruente avec la nature de la relation salariale, ne bouleverse pas l'ancienne approche et laisse subsister une incertitude sur la nature de certains temps liés au temps de travail, tels que les pauses ou certains temps de transport. Cependant, cette marge d'incertitude, source potentielle de litiges entre employeurs et salariés, permet aussi de déboucher sur des compromis avantageux pour les deux parties. Elle offre la possibilité de limiter l'impact de la réduction de la durée légale du travail en excluant les pauses du temps de travail, tout en autorisant leur rémunération.

Mots-clefs : Temps de travail effectif, droit du travail, législation du travail, convention, compromis.

JEL Classification : B 590, D 710 D 740, J 220, J 520, J 530, J 810, K 310.

Genesis and Transformations of the Notion “Length of Actual Work”

Abstract

Since 1841, all the laws controlling the working time in France refer to the notion of length of actual work. It is this length that legislation limits. We show that this notion: “length of actual work” is a convention which allows an agreement on what is included in the statutory length of the working time. From an analysis of the main texts limiting the duration of the work in France since the 1841 law, we analyze how this notion was progressively clarified without deep changes. Recently, the law on the 35-hour working week was the occasion to propose a new definition of the length of actual work as “the time during which the employee is available to the employer, and has to follow the employer’s directives without being able to go freely about his or her business”. However this definition which takes into account the link of subordination in the wage relation does not disrupt the former definition and maintains an uncertainty on the nature of times such as breaks or travel time. However although this uncertainty is a potential source of disputes between employers and employees it allows also advantageous compromises for both. It allows limiting the impact of the reduction of the statutory length of actual work by excluding the breaks of working time while authorizing their payment.

Key words: *length of actual work, labour law, labour legislation, compromises, convention.*

La durée du travail¹ est une grandeur fréquemment utilisée pour illustrer la baisse séculaire du temps consacré au travail ou pour comparer l'effort productif des pays développés. Son succès s'explique par sa puissance de conviction liée à sa proximité avec l'expérience commune. Tout le monde comprend en effet ce que signifie cette notion qui renvoie à une pratique quotidienne. La notion de « durée hebdomadaire » parle plus clairement que celle de PIB. Ainsi, lorsque l'on compare la durée du travail de la France à celle de la Corée ou celle de la France d'aujourd'hui à celle de 1870, on saisit immédiatement l'écart entre les deux pays dans un cas, le progrès social dans l'autre. Mais la familiarité avec cette notion qui en fait l'efficacité dans l'argumentation n'est pas sans danger, car elle gomme sa nature de construction statistique s'appuyant sur un imposant dispositif de recueil et de traitement de données ainsi que sur un ensemble de conventions. Le risque est que l'on prenne pour une donnée objective ce qui résulte d'une élaboration et que l'on oublie que les modalités de construction des données peuvent différer d'un pays à l'autre ou évoluer dans le temps. Cependant, toute approche comparative chiffrée et toute mesure d'une évolution exigent de tels processus d'élaboration. Admettre l'intérêt de la mesure des écarts et des évolutions ne doit pas amener à perdre de vue la relative fragilité de la construction qui en est la condition de possibilité. Ce texte ne prétend pas invalider ce genre de démarche, mais éclairer un aspect essentiel préalable à toute construction statistique, l'élaboration et les aléas historiques d'une convention qualifiant l'objet mesuré.

Dans un premier temps, nous reviendrons sur une controverse illustrant et permettant de mieux définir l'enjeu de la compréhension de la nature de la catégorie statistique « durée du travail ». Ceci nous amènera à montrer la nécessité d'une convention qualifiant la grandeur mesurée. Après avoir précisé la notion de « convention » retenue ici, nous retracerons les origines et les évolutions de la convention « temps de travail effectif » qui supporte la mesure de la durée du travail. Nous montrerons que cette convention, pour essentielle qu'elle ait été, n'a cessé d'évoluer et d'être enjeu et cadre de disputes, autorisant et encadrant les conflits. Enfin, au terme de notre parcours historique, nous présenterons la nouvelle définition du temps de travail effectif, élaborée dans le cadre de la refonte législative accompagnant la réduction de la durée légale à trente-cinq heures et nous monterons qu'au-delà de ses novations, elle se situe dans le prolongement de la convention originelle.

1. L'ENJEU

La publication à l'Insee en 1991, par Olivier Marchand et Claude Thélot, de séries longues retraçant l'évolution de la durée du travail en France (Marchand, Thélot, 1991a)² a suscité une critique d'Alain Desrosières (1991, p. 57). Celui-ci considérait que la construction de séries longues homogènes était illégitime, notamment en matière de temps de travail, car, au cours de la période considérée, non seulement « les méthodes d'enregistrement ont profondément changé » mais en outre les conventions d'équivalence permettant la mesure n'existaient pas au début de l'ère industrielle. Elles sont passées de l'inexistence sociale, préalable au codage statistique, à l'existence liée à des procédures sociales leur donnant une existence indépendante du codage statistique. De leur côté, Marchand et Thélot, s'ils ne nient pas le problème, estiment que l'utilité de donner un « ordre de grandeur » des évolutions de longue durée de la population active, du salariat ou de la durée du travail, entre autres, dépasse le risque pris en donnant consistance, homogénéité, voire naturalité, à certaines grandeurs économiques et sociales :

¹ Ce texte est une version remaniée de ma communication au colloque « *Conventions et Institutions : Approfondissements théoriques et contributions au débat* », qui s'est tenu les 11-12-13 décembre 2003 à la Grande Arche de La Défense. Une version resserrée est publiée aux éditions La Découverte, dans un ouvrage collectif. La recherche dont le texte est issu a bénéficié d'un financement de l'ACI Travail et Temps.

² Cette étude a été éditée six ans plus tard aux éditions Nathan (Marchand, Thélot, 1997)

« Nous pensons possible, nécessaire et fécond de fournir des ordres de grandeur des évolutions et, si possible, des niveaux, des principales grandeurs économiques et sociales, ici la population active, la durée du travail, la structure sociale, la productivité du travail. » (Marchand, Thélot, 1991, p. 62)

On ne peut nier l'intérêt du travail de Marchand et Thélot. Disposer de séries longues permet de dresser à grands traits un tableau des principales évolutions sociales et économiques. Mais, si le lecteur averti n'oublie pas les précautions d'usage, en revanche, comme le rappelle justement Desrosières, « il y a une *irréversibilité*³ du travail statistique » (*ibid.*, p. 59). En effet, une fois établies, les séries longues deviennent progressivement des objets robustes, censés refléter avec précision les phénomènes qu'ils mesurent.

Enfin, on doit s'interroger sur les transformations qu'a connues la notion de durée du travail et les changements de ses modes de mesure. Est-on sûr que ce que l'on entend par durée du travail et ce, qu'on évalue comme tel en 1850 peut entrer dans une même série statistique que la durée du travail définie et mesurée par l'enquête « emploi » de l'Insee à la fin du *xx*^e siècle ? Nul n'oserait le prétendre mais, en construisant une série continue, on risque d'accréditer l'idée que les écarts sont négligeables. Il reste que l'établissement de séries longues demeure possible et utile, à condition d'en préciser les limites, ce qui est rarement fait.

Partant des questions et des objections de Alain Desrosières, nous nous interrogeons sur la notion de durée du travail et sur la construction conventionnelle préalable non seulement à tout travail statistique, mais préalable également à la réglementation et au dialogue social⁴. Notre examen porte sur un aspect de la définition de la durée du travail, la notion de durée du travail effectif dont nous exposerons la nature conventionnelle.

D'apparence simple, la question du temps de travail se révèle à la réflexion fort complexe. Elle renvoie d'abord à une définition du travail humain⁵. En règle générale, l'expression « temps de travail » renvoie au travail rémunéré car la rémunération est fonction du temps que ce soit directement dans le régime du salariat ou indirectement quand il s'agit d'un travail indépendant. Toutefois, le travail domestique est aussi considéré comme un travail, même s'il n'est pas rémunéré ni habituellement mesuré en termes de temps passé. Par ailleurs, certaines activités liées plus ou moins directement au travail ne sont pas aisément classables. C'est le cas, par exemple, des temps de transport requis par l'activité professionnelle ou des périodes de formation professionnelle. La qualification de ces activités et du temps qu'elles requièrent fait appel à des conventions. Ainsi, certains temps de transport peuvent être englobés dans la durée du travail, sous certaines conditions, tandis que d'autres ne le sont pas. Selon le type d'emploi, la nature et la mesure du temps de travail peuvent différer. La définition du temps de travail d'un indépendant ne joue pas sur sa rémunération, il en va autrement pour un salarié. Pour ce dernier, en effet, le salaire est généralement lié à la durée du travail qui doit également être conforme à la législation. Nous nous limiterons ici à la durée du travail des seuls salariés. Pour ceux-ci, la définition du temps de travail détermine à la fois leur rémunération et leur situation vis-à-vis de la législation. Elle concerne donc le salarié, l'employeur et les pouvoirs publics qui n'ont pas nécessairement la même appréciation sur ce qui est ou n'est pas du travail.

³ Souligné par l'auteur.

⁴ Sur les difficultés d'évaluation de la durée du travail, voir en particulier Bourdieu, Reynaud (2004, pp. 18–23).

⁵ Nous n'entrons pas ici dans la discussion fondamentale autour de la nature du travail humain qui nous entraînerait trop loin dans le cadre de ce texte. Qu'il nous suffise d'évoquer les considérations d'Hannah Arendt (1961, p. 145 *et sq.*) qui, à la suite de Locke, lie le travail à la « nécessité de subsister » et, en conséquence, intègre le travail dans le cycle vital. Par nature destructeur, le travail passe mais ne dure pas, contrairement à l'œuvre. Paul Ricœur, dans sa préface à *Condition de l'homme moderne* souligne que « la référence au temps comme *passage* demeure la marque du travail et la référence au temps comme *durée* celle de l'œuvre » (Ricœur, 1961, p. 22). Si on parle de durée du temps de travail, c'est dans un autre registre qui considère la durée comme la mesure d'un écoulement de temps, non comme la mesure d'une permanence. Le temps de travail est la « trace temporelle » du travail qui, comme le temps, s'est écoulé.

En principe, la loi, tout du moins en France, impose aux acteurs sociaux ses définitions, qu'il s'agisse de la durée du travail ou d'autres notions. C'est d'ailleurs une de ses principales fonctions. De fait, la durée du travail est fortement encadrée par la loi, encadrement encore renforcé au cours des années récentes par de nouveaux textes. Pour autant, la profusion des textes, que certains déplorent en raison de la complexité qu'ils instaurent, ne suffit pas à empêcher les incertitudes ni à éviter les divergences d'interprétation, y compris lorsqu'il s'agit simplement d'évaluer la durée du travail. La loi a beau être claire et précise en fixant la durée légale du travail à trente-cinq heures, elle ne peut totalement empêcher les disputes sur ce qui est mesuré, c'est-à-dire sur ce qui peut être qualifié de travail et sur la manière d'en apprécier la durée.

Mesurer la durée du travail suppose un accord sur plusieurs points : une définition de la durée du travail, une définition de l'unité de mesure et de la période de référence et un accord sur les instruments et les modalités de mesure. Le premier point est le préalable des autres et c'est le plus sensible aux controverses, c'est celui sur lequel nous nous arrêterons ici. Définir la durée du travail, exige en premier lieu de définir le travail, de faire la part entre ce qui est et ce qui n'est pas du travail. En effet, ce n'est pas le décompte qui est le plus délicat. La mesure du temps écoulé devient simple dès lors qu'on s'est accordé sur l'objet de la mesure, mais c'est cet objet qui n'est pas aisément définissable. Pour mesurer une durée du travail, il faut préciser quand commence et quand s'arrête le travail dont on mesure la durée et donc dire en quoi consiste ce travail. Comme le rappelait Alain Desrosières, « les mesures de certains objets dépendent totalement des conventions de définition et de codage » (*ibid.*, p. 57) et il ajoutait : « pour mesurer un objet, il faut l'avoir qualifié » (*ibid.* p. 59). Autrement dit, on ne peut pas mesurer la durée du travail que l'on soit salarié, employeur ou statisticien, si l'on ne peut se référer à une convention définissant sans ambiguïté l'objet de la mesure, c'est-à-dire le travail. La convention du statisticien et celle de l'employeur ne sont pas tout à fait les mêmes, mais elles entretiennent un rapport étroit. La nécessité d'une convention vient ici de l'existence d'une relative indétermination sur la qualification de certaines activités, de l'existence d'un conflit d'interprétation entre les parties et en même temps de la conscience partagée de la nécessité de s'accorder. En l'absence de convention, la durée du travail n'a pas de définition naturelle, évidente et partagée par tous. Il n'y a *a priori* aucune raison impérative pour privilégier une définition plutôt qu'une autre.

2. LA NOTION DE « CONVENTION »

Pour réduire les risques de malentendus que peut susciter l'emploi de la notion de « convention », il importe de préciser ce que nous entendons par là. C'est d'autant plus nécessaire que, dans le domaine que nous abordons, le terme de « convention » a au minimum deux sens. Le plus courant correspond au langage du droit social. Dans ce sens, une convention, souvent qualifiée de « collective », est un accord entre partenaires sociaux qui s'impose, selon le niveau de l'accord, dans une entreprise, une branche ou une région. Souvent, les conventions collectives apportent un complément à la loi dans un sens favorable aux salariés. Sans méconnaître ce sens auquel nous aurons à faire ici, nous nous référerons à un autre, plus théorique, celui forgé et utilisé par l'économie des conventions⁶. Dans ce sens également, on peut dire que la convention complète la loi, mais elle la complète d'une autre manière. Plus précisément, la convention au sens où nous l'entendons complète une loi qui, à elle seule, est incomplète. C'est l'incomplétude de la loi ou de la règle, de la norme ou du contrat qui rend nécessaire les conventions (Batifoulouier *et al.*, 2003, p. 19). Un exemple simple rendra plus clair la différence entre les deux types de convention. La loi sur la durée du travail stipule que la durée légale hebdomadaire s'établit à trente-cinq heures. Une convention collective d'une branche donnée peut limiter à trente-deux heures la durée du travail conventionnelle dans cette branche. La convention collective va plus loin que la loi, mais elle ne s'en différencie que par le niveau fixé à la

⁶ Les différentes approches théoriques en économie mettant en œuvre la notion de convention sont présentées par Batifoulouier *et al.* (2003).

durée du travail. En revanche, elle ne précise nullement ce qu'est la durée du travail. La convention, qu'on pourrait dire interprétative, ne se préoccupe pas de fixer une durée du travail, mais qualifie le travail afin de permettre un accord entre les parties prenantes sur sa mesure. Ainsi, la notion de « travail effectif » est une convention qui permet un accord sur la mesure de la durée du travail en précisant explicitement ce qui entre dans le temps de travail et ce qui n'y rentre pas. Sans le recours à cette convention, l'application de la loi demeurerait exposée à une querelle permanente d'interprétation, dans la mesure où il y aurait désaccord sur ce qui est précisément l'objet de la mesure.

Si l'on admet que la définition de la durée du travail est, en ce sens, à la fois nécessaire et conventionnelle, se pose la question du contenu de cette convention, de son histoire et de ses relations avec la loi. Nous proposons d'étudier les origines de cette notion et son devenir au cours de l'histoire, avant d'exposer ce qu'elle est aujourd'hui à la suite des dernières lois sur la durée du travail. À travers cet exemple, nous tenterons également de préciser la nature des conventions et leur relation avec les règles.

3. ORIGINES

La notion de « travail effectif » vient de fort loin et précède la première loi de réglementation de la durée du travail. Elle est présente en plusieurs endroits du fameux rapport Villermé, notamment dans le chapitre III du tome 2 qui porte sur la durée journalière du travail (Villermé, 1840, T. 2, pp. 83–109). Ce chapitre commence ainsi :

« Cette durée est très longue, excepté dans les temps de crise : la journée est ordinairement, pour tous les ouvriers employés dans les ateliers des manufactures de coton et de laine, de quinze heures à quinze heures et demie, sur lesquelles on en exige treize de travail effectif, terme moyen. » (*op. cit.*, p. 83)

Villermé n'invente pas cette notion, il l'emprunte à Achille Penot⁷, auteur d'un rapport sur la durée du travail des enfants présenté à la Société industrielle de Mulhouse, dans lequel le terme « travail effectif » est présent :

« Il est des filatures en France qui retiennent leurs ouvriers pendant dix-sept heures chaque jour, et les seuls moments de repos, pendant ces dix-sept heures, sont une demi-heure pour le déjeuner et une heure pour le dîner, ce qui laisse quinze heures et demie de travail effectif. » (Penot, 1837, p. 5, cité par Villermé, *op. cit.*, p. 85)

Le sens de la notion de travail effectif dans ce passage est sans équivoque. Il s'agit de la durée de la journée de travail, déduction faite des pauses repas. C'est ce sens que nous retrouvons dans les documents de l'époque et que Villermé reprend à son compte. Sous sa plume, la distinction est systématique dès qu'il donne une mesure de la journée de travail. Ainsi, lorsqu'il parle de la journée de travail dans les filatures des environs de Rouen :

« La durée de la journée est (...) de quinze heures à quinze heures et demie, sur lesquelles on en accorde deux pour les repas ou seulement une et demie. Mais, dans plusieurs filatures, on travaille ordinairement sans interruption pendant les vingt-quatre heures. Dans celles-ci, les ouvriers sont divisés en deux services ou relais, l'un de jour, et l'autre de nuit. Le service de jour est de quatorze heures réduites à douze et demie de travail effectif, à cause des repas, le service de nuit de dix heures réduites à neuf pour la même cause. » (*op. cit.*, T1, p. 102).

Sans doute pourrait-on trouver trace de la notion de travail effectif avant 1837 et le rapport d'Achille Penot. Nous faisons cependant l'hypothèse que cette notion apparaît avec la révolution industrielle,

⁷ Achille Penot (1801-1886) est l'un des fondateurs de la Société industrielle de Mulhouse. Directeur des cours et du laboratoire de chimie, il s'est également intéressé aux questions économiques, sociales et industrielles et il est l'auteur de nombreux articles et rapports, en particulier pour la Société industrielle de Mulhouse.

dès lors qu'on commence à se préoccuper de donner une mesure plus précise de la durée du travail et qu'on se soucie de distinguer le travail productif au sein de la journée de travail. On remarquera que les textes des débuts de la révolution industrielle, en particulier ceux de Villermé, mobilisent deux notions pour évaluer la durée du travail, celle de « journée de travail » et celle de « travail effectif ». Dans les textes plus anciens, notamment ceux antérieurs à la révolution industrielle, il semble que la seule notion mobilisée soit celle de journée de travail qui englobe les périodes de travail et les pauses, y compris la pause déjeuner. Le souci de productivité qu'apporte la révolution industrielle va amener à faire la part entre le temps consacré à la production et celui réservé aux pauses et pousser à une mesure plus stricte du temps productif.

4. CE QUE « EFFECTIF » VEUT DIRE

Il semble donc que, dans le cadre de la production industrielle, il faille qualifier le travail pour mesurer sa durée, et que cette qualification relève d'une convention de fait, préexistante à la loi. Avant de présenter l'histoire de cette convention, il convient de s'arrêter sur le terme employé pour qualifier le travail qu'on veut mesurer, à savoir le terme « effectif ».

Au sens le plus ancien, l'adjectif « effectif » signifie ce qui produit un effet réel (ATILF CNRS). Il signifie également, lorsqu'il qualifie un inanimé abstrait, ce dont on peut vérifier la réalité. En parlant de travail effectif, on précise donc qu'il s'agit d'un travail réel, produisant des effets que l'on peut vérifier et qui, de ce fait, se distingue de l'inaction, du repos ou d'activités non laborieuses. La qualification peut paraître redondante car, par définition, tout travail produit des effets. Que peut signifier un travail non effectif ? Prise ainsi, cette expression est dépourvue de sens, voire absurde. On ne la rencontre d'ailleurs jamais dans les textes. L'expression « travail effectif » est toujours associée à une durée. Si, grammaticalement, dans ces expressions, « effectif » s'accorde à travail, l'adjectif ne qualifie pas le travail mais le groupe verbal durée du travail. Il faut donc supposer en toute logique qu'il peut y avoir une durée du travail non effectif, c'est-à-dire une durée du travail qui ne produise pas d'effets, tout en étant, d'une certaine façon, une durée du travail, sinon on aurait à distinguer durée du travail d'une part, durée de non travail d'autre part, et le problème serait fort simple. Mais entre ces deux catégories, se glisse quelque chose au caractère hybride, une durée du travail non effectif, c'est-à-dire une durée qui relève du domaine du travail tout en n'étant pas vraiment du travail et dont la qualification n'est pas évidente.

À la lecture de Villermé, on comprend ce qui provoque ce trouble et le besoin de recourir à cette notion étrange de travail effectif. Dans son tableau des conditions de travail, on l'a vu, il parle tantôt de la journée de travail, tantôt du travail effectif en distinguant les deux. *De facto*, il considère que la durée du travail peut s'exprimer et se quantifier de deux manières, en termes de journée de travail ou en termes de durée du travail effectif. La journée de travail correspond à la durée qui s'écoule entre l'arrivée des ouvriers dans la fabrique et leur départ, autrement dit, c'est une amplitude. La durée du travail effectif retranche de la journée ce qui n'est pas travail effectif, c'est-à-dire les différentes pauses et en particulier la pause-repas. Ces pauses ont bien un caractère hybride car elles se situent sur le lieu de travail et par là appartiennent à l'univers du travail mais, en même temps, elles ne sont pas consacrées à la production et n'ont donc pas d'effet pour l'employeur. De plus, pour l'hygiéniste qu'est Villermé, elles ne concourent pas à l'épuisement des ouvriers car elles ne constituent pas une dépense d'énergie. Si ces pauses ne se déroulaient pas sur le lieu de travail, à côté des machines sur lesquelles travaillent les ouvriers, elles seraient alors clairement considérées comme hors travail, mais la communauté de lieu avec la production induit un rapprochement dans la qualification de l'activité⁸. *A priori*, rien n'impose de privilégier comme définition du temps de travail la journée de travail dans toute son amplitude plutôt que la durée du travail effectif. L'une ou l'autre définition

⁸ Il est tentant de dire que le lieu qualifie le temps, mais en l'occurrence, malgré les apparences ce serait une erreur, le lieu qualifie seulement l'activité.

peut se justifier et le choix de l'une plutôt que l'autre relève largement de l'arbitraire, ce qui est un des traits caractéristiques des conventions (Batifoulier *et al.*, *op. cit.*, p. 23).

Ce caractère arbitraire ne signifie pas qu'on ne puisse trouver une explication à ce choix. Il faut cependant en écarter une qui vient facilement à l'esprit, à savoir que cette définition aurait été privilégiée parce qu'elle serait plus favorable au patronat qu'aux salariés, dans la mesure où elle réduit la durée apparente du travail. En effet, prendre la journée de travail comme mesure réglementaire de la durée du travail n'aurait pas été plus favorable au bout du compte aux ouvriers. D'une part, la durée légale aurait intégré cette donnée en fixant un plafond plus élevé et d'autre part, les patrons auraient eu toute latitude de réduire les pauses pour accroître la durée du travail effectif. *A contrario*, en ne limitant que la durée du travail effectif et donc en laissant les pauses hors temps de travail, le législateur, lorsqu'il réduit la durée du travail, n'incite pas les chefs d'entreprise à diminuer le temps de pause.

5. LA LÉGALISATION DE LA NOTION DE « TRAVAIL EFFECTIF »

Fortement appuyée et sans doute inspirée par les patrons « modernistes », notamment ceux de la Société industrielle de Mulhouse (Defalvard, 2003), la première loi réglementant la durée du travail, « Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usine ou ateliers » du 22 mars 1841 interdisant le travail des enfants de moins de huit ans, reprend la notion de travail effectif. Dans l'article 2 de cette loi on peut lire, alinéa 2 :

« De huit à douze ans, ils ne pourront être employés au travail effectif plus de huit heures sur vingt-quatre, divisées par un repos. »

Et alinéa 3 :

« De douze à seize ans, ils ne pourront être employés au travail effectif plus de douze heures sur vingt-quatre, divisées par des repos. »

Ainsi, la loi, comme les observateurs de la condition ouvrière, distingue la journée de travail ou temps de présence sur le lieu de travail, du temps de travail effectif. Mais celui-ci n'est pas explicitement défini, tout en étant en principe supposé évident et non susceptible de divergence d'appréciation.

Inscrite dans la loi de 1841, la notion de temps de travail effectif va y demeurer⁹. On la retrouve par la suite dans toutes les lois réglementant la durée du travail, y compris dans celle de 1998 qui fixe la durée du travail hebdomadaire à trente-cinq heures. La loi stipule la durée légale du travail et, en outre, précise la nature de ce qui est soumis à cette limite. La convention « travail effectif » (CTE) indique que la durée soumise à la loi exclut le temps dédié aux pauses. La CTE ne dit rien d'autre. Elle ne dit pas ce qu'est vraiment la durée du travail ni n'interdit le recours éventuel à une autre convention de mesure, par exemple pour déterminer le salaire. C'est seulement, mais c'est beaucoup, la convention de mesure de la durée légale.

Présente dans les lois successives à partir de 1841, la CTE n'est pas pour autant définie. Dans les premières lois, le recours à la notion de travail effectif n'est là que pour signaler que ce qui fait l'objet de la limitation n'est pas la journée de travail prise dans son ensemble, mais une partie seulement qui reste à définir.

La loi du 23 avril 1919, dite « loi des huit heures », car elle limite à huit heures la durée quotidienne du travail, reprend la CTE. Elle stipule que :

⁹ Contrairement à ce qu'avance Patrick Fridenson (2004, p. 65), ce n'est donc pas dans l'article 1^{er} du décret du 9 septembre 1848 relatif aux heures de travail dans les manufactures et les usines que « se cristallise » le « concept de temps de travail effectif ». Il est en effet déjà présent dans la loi de 1841.

« La durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante-huit heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine. »¹⁰

Cette loi est la première loi de limitation de la durée du travail s'appliquant à l'ensemble des salariés, exception faite de la loi du 2 mars 1848 limitant la durée du travail à dix heures à Paris et à onze heures en province¹¹ abrogée par un décret du 9 septembre 1848 (Guedj, Vindt, 1997, p. 88¹²). Les précédentes, celles du 19 mars 1874 et du 22 mars 1841 notamment, ne s'appliquaient qu'aux femmes et aux enfants¹³.

Dès 1841, la CTE complète la loi mais n'est pas totalement incluse en elle car la loi ne dit pas précisément ce qu'il faut entendre par travail effectif. En cas de litige, la loi ne peut être que d'un recours limité. Qu'en est-il par exemple du temps d'inaction imposé aux ouvriers du fait de la panne d'une machine ? Peut-on l'assimiler à un travail effectif ? Le législateur ne peut s'en remettre totalement aux acteurs sociaux et aux tribunaux pour compléter les vides de la loi et de la convention censée apporter ce complément et cette clé d'interprétation nécessaires. La nécessité de donner un contenu plus explicite à la CTE se traduit dans un premier texte qui n'a toutefois pas le caractère de loi, la circulaire du 27 mai 1919 sur les modalités d'application de la loi du 23 avril 1919¹⁴. Cette circulaire apporte une première précision officielle sur ce qu'il faut entendre par travail effectif :

« La durée du travail fixée par la loi est la durée du travail effectif, c'est-à-dire que, dans la limite qu'elle fixe, ne sont pas compris les repos. »

Précision succincte qui ne saurait suffire à dissiper toutes les incertitudes sur la nature de certaines activités se déroulant durant la journée de travail. La loi du 21 juin 1936 emprunte à son tour, sans plus de précision, la notion de travail effectif :

« Dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les asiles d'aliénés, la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder quarante heures par semaine. » (Article 6) (J. O. du 26/6/1936)

Cependant, la loi distingue de fait dans les limites qu'elle impose un temps de travail effectif limité à quarante heures dans tous les établissements et un temps de présence qui n'est limité que dans les mines souterraines.

« Dans les mines souterraines, la durée de présence de chaque ouvrier dans la mine ne pourra excéder trente-huit heures quarante minutes par semaine. » (Article 8) (*ibid.*)

On peut logiquement en déduire que la durée du travail effectif se distingue de la durée de présence, dans le sens où la présence sur le lieu de travail n'est pas entièrement consacrée à un travail effectif, mais qu'elle peut inclure des périodes de pause. Toutefois, cette distinction entre durée de présence et durée du travail effectif n'est pas commentée.

¹⁰ Journal officiel du 25/04/1919, p. 4 266.

¹¹ En 1847, on compte encore, malgré la loi de 1841, 130 000 enfants employés dans les établissements industriels de plus de dix ouvriers (Rioux, 1971, p. 170).

¹² Toutefois, le décret du 9 septembre limite à douze heures la journée de travail, mais rapidement, des décrets exemptent certaines activités de cette limitation.

¹³ Cette loi qui peut être considérée comme la matrice de toutes les lois postérieures sur la durée du travail modifie le code du Travail créé en 1910. Auparavant, la loi du 13 juillet 1906 avait institué un repos hebdomadaire qui, de fait, a eu pour conséquence de réduire la durée du travail.

¹⁴ À la fin du XIX^e siècle, 38 % des ouvriers parisiens travaillent dix heures par jour ou plus. Cependant la tendance, malgré de grandes disparités régionales et sectorielles est à la baisse de la durée du travail (Charle, 1991, p. 190).

6. LA CONVENTION « TRAVAIL EFFECTIF » ENRICHIE

Il faut attendre le décret du 12 novembre 1938 qui libéralise le recours aux heures supplémentaires pour que la notion de travail effectif soit précisée. L'article 8 de ce décret indique que :

« La durée du travail établie par la loi du 21 juin 1936 s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte, ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés, conformément aux usages ou aux conventions collectives de travail. » (J. O. du 13/11/1938, p. 12 862-12 863)

« Par exception, la durée de présence dans les mines souterraines sera considérée comme durée de travail effectif. » (*ibid.*)

Pourquoi le législateur a-t-il éprouvé en 1938 le besoin de préciser ce qu'il faut entendre par travail effectif, alors que cette notion se passait de définition légale explicite depuis 1841 ? Pour comprendre cette soudaine préoccupation, il faut se reporter au contexte social et politique de cette période. La loi du 21 juin 1936 a limité à quarante heures par semaine la durée légale du travail, sans dépassement possible. Contrairement aux espoirs du gouvernement de Front populaire, la crise s'est aggravée, le chômage a augmenté et la production industrielle a baissé. La responsabilité de cette situation est attribuée, par le gouvernement Daladier qui succède aux gouvernements de Front populaire, aux rigidités introduites par la loi des quarante heures et, en particulier, à la difficulté de recourir aux heures supplémentaires et à leur coût élevé (majoration de 25 % minimum), et plus généralement à une interprétation et à une application de la loi de 1936 laxistes et non conformes à l'esprit de ses promoteurs (Asselain, 1986). Le nouveau gouvernement se fixe pour objectif d'accroître la production industrielle par une augmentation de fait de la durée du travail mais sans remise en cause de la loi des quarante heures. Pour réussir cette gageure, il préconise une interprétation de la loi qui ne limite pas les capacités de production, qui permette aux entreprises d'accroître de fait la durée du travail et qui ne provoque pas le mécontentement des salariés. C'est un exercice difficile qui réclame une lecture subtile de la loi.

Il faut tout d'abord « réviser les restrictions que cette loi a imposées au commerce et à l'industrie » (*op. cit.*, p. 12 858). S'il est affirmé que « nous n'abandonnons pas les principes de la législation sociale de 1936, dont l'inspiration généreuse honore ses auteurs » (*ibid.*), c'est pour affirmer ensuite que « l'activité d'une entreprise quelconque ne pourra être suspendue deux jours par semaine si elle bénéficie de débouchés possibles » (*ibid.*). Considérant que :

« La loi de quarante heures, déformée en loi de cinq jours, contrairement à l'esprit dans lequel ses auteurs l'avaient conçue, limite notre capacité de travail. » (*op. cit.*, p. 12 857)

Le président du Conseil des ministres incite les entreprises à fonctionner six jours par semaine. En toute logique, dans la mesure où le travail par relais est, en règle générale, interdit par la loi, l'incitation au travail six jours par semaine revient à préconiser le recours aux heures supplémentaires que la loi va faciliter :

« Nous posons le principe que la durée du travail doit être répartie désormais sur six jours par semaine, et nous permettons aux chefs d'entreprise de prévoir toutes les heures supplémentaires qui sont utiles à leur production (...)

Les heures supplémentaires ainsi réalisées seront rémunérées au tarif des heures normales majorées dans une proportion qui n'en rende pas l'usage prohibitif. » (*op. cit.*, p. 12 858)

Cet appel au travail six jours sur sept et aux heures supplémentaires est complété par une sorte d'explication de texte :

« La loi du 21 juin 1936 n'a eu pour objet de ramener à quarante heures par semaine que la durée du travail effectif, à l'exclusion des périodes d'inaction. » (*op. cit.*, p. 12 861)

Manifestement, le gouvernement, dont le premier souci est d'accroître la production, rappelle aux salariés qui auraient en tête une autre lecture de la loi que la limite de quarante heures concerne la durée du travail consacrée à la production. Il faut supposer que la raison d'être de ce rappel solennel est le développement d'un autre mode de décompte incluant les temps de pause dans la durée du travail. Mais il ne suffit pas de réaffirmer que la limite des quarante heures s'applique au travail effectif, il faut le faire accepter aux salariés dans un contexte social tendu, encore marqué par les grèves du printemps 1936. C'est la raison pour laquelle le gouvernement ouvre la voie à un compromis que permet la CTE. Tout en écartant explicitement la prise en compte des temps de pauses dans la durée du travail soumise à la limitation légale, la loi ouvre la possibilité de leur rémunération. Dans un premier temps, la loi précise ce qu'il faut entendre par travail effectif et incite les employeurs à appliquer une durée du travail effectif de quarante heures, compte non tenu des pauses. Mais c'est pour, dans un second temps, autoriser, voire suggérer, la rémunération des temps exclus du travail effectif : temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction. Cet enrichissement de la CTE présente un double avantage. D'une part, il permet l'allongement de fait de la durée du travail mais, d'autre part, il n'a pas d'incidence sur la rémunération des salariés¹⁵, puisque les temps exclus de la durée du travail effectif peuvent continuer à être rémunérés comme du temps de travail.

Cette nouvelle CTE, ou CTE 1938, est donc plus complète que l'ancienne et limite le champ de l'interprétation en indiquant quels sont les temps qui doivent être retranchés de la durée du travail effectif. Elle complète la loi mais elle laisse néanmoins un espace à l'interprétation. Tout d'abord, si elle exclut clairement les temps d'habillage et de casse-croûte et les temps d'inaction définis par décret, elle laisse dans l'indétermination d'autres temps tels que certains trajets, les arrêts imprévus des machines. Ensuite, l'autorisation de rémunération des pauses, au même tarif que le travail effectif, crée un trouble. Ces pauses, même si au regard de la loi elles ne peuvent entrer dans la durée du travail effectif, ont un statut ambigu. En quoi en effet se différencient-elles du travail effectif ? Ainsi, dans un même mouvement la loi précise ce qu'est le travail effectif pour mieux écarter les mauvaises interprétations, mais elle prend le risque de renforcer le trouble sur la composition du temps de travail qu'elle était censée dissiper en autorisant la rémunération de certaines pauses. Qu'en est-il alors du temps de travail, se limite-t-il au seul travail effectif ou est-ce l'ensemble du temps rémunéré ? *Stricto sensu*, le travail effectif n'intègre pas les périodes d'inaction, mais dans les faits, la compréhension que peuvent en avoir les acteurs sociaux, et en particulier les salariés, peut être différente. Dès lors que certains temps de pause sont rémunérés comme des temps de travail, ils peuvent être intégrés au temps de travail et comptabilisés comme tels. Pour les acteurs sociaux, salariés et même chefs d'entreprise, la rémunération des pauses conduit de fait à les comptabiliser dans la durée du travail. Pour les salariés, *a priori*, il ne fait pas de doute que le temps de travail est le temps rémunéré, y compris, le cas échéant, les temps de pause. Pour les chefs d'entreprise, la question ne se pose que dans la mesure où la limitation de la durée légale du travail leur apparaît comme une contrainte. En règle générale, ils considèrent que la durée du travail est bien la durée correspondant au temps rémunéré, nonobstant la définition juridique.

Faudrait-il alors faire le reproche à la CTE 1938 de créer un trouble et d'échouer à donner une définition univoque de la durée du travail ? Ce serait se méprendre sur la nature et la fonction de cette convention. La CTE vise à préciser à quelle activité s'applique la limitation légale de la durée du travail. Sur ce plan, le décret de 1938 est très clair. D'un autre côté, afin de faciliter l'accord, la CTE n'interdit pas de rémunérer d'autres temps que le travail effectif. Elle instaure donc une double lecture de la durée du travail, celle qui est soumise à limitation et celle qui est rémunérée. On le verra, ce double niveau de lecture est source potentielle de conflit dans certaines circonstances, mais, en temps ordinaire, le trouble qu'il génère favorise le compromis. La CTE 1938 joue donc bien son rôle de convention : elle complète la loi, elle favorise et soutient son interprétation et elle permet à l'accord de se réaliser.

¹⁵ S'il ne modifie pas le salaire horaire, il peut en revanche accroître le salaire mensuel lorsque la durée du travail effectif est augmentée de la durée consacrée aux diverses pauses.

7. 1938 OU 1942, L'INCONSCIENT D'UN LAPSUS CALAMI

L'article du décret du 12 novembre 1938 stipulait que les modalités d'application de la semaine de quarante heures étaient ainsi modifiées pour une période de trois ans. Moins d'un an après, la Seconde Guerre mondiale débutait, avec les conséquences que l'on connaît. À l'issue de la période de trois ans, le gouvernement de Vichy adopta une loi qui en reprenait l'essentiel¹⁶ et notamment, sans aucune modification, la définition du travail effectif qui sera inscrite dans le code du Travail, article L 212-4. Dès lors, tous les auteurs qui ont fait référence à cet article ont pensé qu'il était l'œuvre du gouvernement de Vichy, oubliant le texte initial de 1938. Cet oubli étonnant n'a pas été sans conséquences sur le sens donné à cette définition du travail effectif. Suite à la loi de 1942, le code du Travail mentionne cette loi comme origine de la nouvelle rédaction de l'article L 212-4. C'est probablement la raison pour laquelle les juristes qui ont commenté cet article en ont attribué la paternité exclusive au gouvernement de Vichy. Le premier auteur à oblitérer le décret de 1938 est, semble-t-il, Paul Durand dans le tome II de son *Traité de droit du travail* paru en 1950 (Durand, Vitu, 1950, p. 398). En raison de l'autorité de l'ouvrage et de l'auteur, tous les commentaires ultérieurs de l'article L 212-4 font référence à la loi de 1942, notamment Anne-Marie Basse (1973, p. 13) ainsi que la circulaire de la Direction des relations du Travail du 2 juin 1997 (DRT, 1997, p. 2) et un article d'Antoine Jeanmeaud (1998, p. 744). On s'en doute, attribuer au gouvernement de Vichy une telle définition du travail effectif allait faciliter sa dénonciation implicite par le biais d'un syllogisme pavlovien : le régime de Vichy étant ignominieux, ce qui n'est certes pas contestable, tout ce qui en porte le sceau, l'est également. Ainsi, à l'Assemblée, lors du débat sur la définition du travail effectif au cours de la séance du 25 mars 1998, il a suffi de souligner que l'ancienne définition datait de 1942 pour la disqualifier radicalement¹⁷ (J. O. des Débats, 1998, pp. 2 183 et sq.). Reconnaissons que le procédé est tentant et que nul n'est à l'abri du recours à ce type de généralisation.

8. LE CHANGEMENT DE DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La CTE n'a pas connu de changement pendant plusieurs décennies et n'a fait l'objet, devant les juridictions compétentes, que de fort peu de litiges. L'ordonnance du 16 janvier 1982 qui fixe la durée légale du travail à trente-neuf heures ne touche pas à la définition de la durée du travail effectif inscrite dans l'article L 212-4 du code du Travail. Mais l'application de la loi déclenche plusieurs conflits d'interprétation qui se traduisent parfois en mouvements de grève.

8.1. Conflits d'interprétation

Ces conflits surgissent lorsque des directions d'entreprise se saisissent de la définition du travail effectif inscrite dans le code du Travail pour maintenir la durée du travail pratiquée dans leur entreprise. La loi du 13 juin 1998 réduisant à trente-cinq heures la durée légale du travail donne lieu au même type de conflits dès lors que certaines entreprises reviennent à la lettre de la CTE pour mesurer la durée légale du travail.

Les deux lectures possibles permises par la CTE 1938 peuvent coexister sans conflit tant que la durée légale du travail est stable. L'écart entre les mesures de la durée du travail qui résultent de ces lectures, celle fondée sur la convention légale et l'autre fondée sur une convention d'usage ne génère

¹⁶ Loi n° 792 du 28 août 1942 tendant à maintenir le rendement des entreprises industrielles et commerciales. (Journal Officiel de l'État français, 2 septembre 1942, p. 2 994).

¹⁷ Plus récemment, F. Meyer dénonce cette définition du travail effectif en l'attribuant à Vichy (Meyer, 2002, pp. 4-5).

de conflit que lorsqu'un changement de la durée légale repose la question de la durée du travail effectuée dans l'entreprise, rendant manifeste l'écart entre les deux interprétations.

Dans la grande majorité des cas, l'accord entre salariés et employeurs sur la définition du temps de travail est suffisant pour éviter les litiges et un appel aux juridictions compétentes. Il n'est même pas nécessaire alors, sauf cas particuliers, de se référer à la loi. L'accord repose sur une convention tacite fondée sur l'usage. Dans les faits, il faut différencier deux modes d'organisation du temps de travail : le travail en journée normale comportant une pause-déjeuner et le travail en continu qui ne comporte qu'une pause de trente minutes. Dans le premier cas de figure, il est très largement admis que le temps de travail rémunéré n'intègre pas la pause-déjeuner. Dans le second type d'organisation, la nature de la pause-casse-croûte peut être ambiguë. Très souvent, cette pause est rémunérée et *de facto* considérée comme temps de travail par l'employeur et par les salariés. Ainsi, sur des postes de travail de huit heures d'amplitude, la pause de trente minutes n'est pas déduite, bien que, *stricto sensu*, selon le code du Travail, cette pause ne puisse être assimilée à un temps de travail effectif. Pour les salariés travaillant en équipes successives, la pause-casse-croûte dans le travail est rémunérée au taux horaire du temps de travail effectif ainsi que le prévoient la plupart des conventions collectives (Drague, 1981, p. 625). Cet accord pour comptabiliser le temps de pause dans le temps de travail effectif a été, dans de nombreux cas, remis en question. En 1982, certains employeurs ont considéré que, selon la définition légale, la durée du travail effectif dans leur entreprise était inférieure à la nouvelle durée légale. Une enquête menée à l'époque avait fait ressortir la diversité des usages en la matière (Boisard, 1983, p. 168).

De la même manière, en 1998, les employeurs ont pu prendre appui sur le code du Travail pour faire valoir que les temps de pause étaient des temps de non travail et qu'une application stricte de la loi leur permettait de ne réduire leur durée du travail que de la différence entre le temps de travail ainsi décompté et la nouvelle durée légale (Bélier, 1998, p. 530). Par exemple, dans certains secteurs, où le temps de travail était, avant la loi, de trente-huit heures trente, la déduction des pauses pour les salariés postés aboutissait, dans certains cas, à une durée hebdomadaire de trente-six heures quarante-cinq. L'accord cadre du groupe automobile PSA signé le 4 mars 1999 précise que les pauses qui représentent au total une heure et quarante-cinq minutes par semaine n'entrent pas dans le décompte de la durée du travail effectif des salariés non postés en continu ; toutefois, elles restent rémunérées (Bloch-London, 2000, p. 31). De même, chez Renault, l'accord-cadre du 23 avril 1999 a décompté les temps de pause de la durée du travail effectif (Gavini, 2001). Ce changement brusque de définition a parfois provoqué des conflits mais, dans la plupart des cas, les salariés n'ont pas enclenché de mouvement de protestation, car ils n'ont pas vu leur salaire baisser et ont bénéficié d'une réduction du temps de travail, bien que moins conséquente que celle escomptée. Inévitablement, chaque modification de la législation, dans la mesure où elle ébranle l'édifice légal et conventionnel précédent, bouscule les conventions d'usage et suscite des conflits et disputes. Ce qui faisait accord devient soudain contestable, révélant que l'accord reposait sur un compromis acceptable dans la pratique, compromis qui avait temporairement clôt la dispute sans pour autant éteindre l'antagonisme.

8.2. La jurisprudence

La double définition de la durée du travail, définition légale et définition d'usage, a permis d'éviter les conflits en constituant une base d'accord alliant rigueur de définition et ouverture à des usages qui, sans remettre en cause la définition légale, se fondent sur une autre mesure de la durée du travail. Ce double niveau de lecture peut cependant donner lieu à des conflits, dès lors que l'employeur décide de changer la définition utilisée et de faire prévaloir la définition légale, là où c'était une autre définition fondée sur l'usage qui avait cours. Cette remise en question de l'usage consistant à assimiler une pause à du temps de travail a suscité des recours devant les tribunaux. Régulièrement, la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que c'était la définition de l'article L. 212-4, donc la CTE, qui prévalait et que l'employeur pouvait faire prévaloir cette définition de la durée du travail et dénoncer un usage établi. En 1966, la Cour de cassation considère que la période de repas

pris sur place ne peut être assimilée à du travail effectif (Cass. Soc. 28 mars 1973, note de la DRT, 1997, p. 5). On peut citer également le cas d'ateliers de rechapage de pneumatiques dans lesquels l'employeur a décidé de mettre fin à un usage selon lequel le temps consacré à la douche, de l'ordre de vingt minutes, était considéré comme du temps de travail effectif. La Cour de cassation a estimé que l'employeur avait le droit de mettre fin à cette pratique, dès lors qu'il l'avait dénoncée régulièrement (*Liaisons sociales*, 23/02/1998, n° 7820 série Jurisprudence, 574).

La doctrine de la Cour de cassation, fondée sur la CTE 1938 excluant les temps de pause du décompte de la durée du travail effectif, a enregistré une évolution importante à partir de 1993. Plusieurs arrêts considèrent que la durée du travail effectif correspond au temps de présence du salarié, dès lors qu'il est à la disposition de son employeur. Déjà, en 1993, un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation disposait que « la durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire du temps de présence du salarié pendant lequel celui-ci est à la disposition de son employeur »¹⁸ (Bélier, 1998, p. 531).

Une affaire, à travers ses péripéties, les revirements des tribunaux et sa portée jurisprudentielle résume parfaitement à elle seule les difficultés, les doutes et finalement l'évolution de l'interprétation de la CTE et de sa formulation. Il s'agit de l'affaire *Lulbin*, abondamment commentée. Un arrêt du 1^{er} mars 1995 exprime très clairement ce changement d'interprétation (époux *Lulbin* c/SA *Giraudet* emballages). Dans cette affaire, la Cour de cassation, pour se prononcer sur la nature de l'activité des salariés, soit travail effectif, soit simple astreinte avait estimé que « le fait pour un salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise » constituait un travail effectif. Dans un arrêt du 3 juin 1998, la Cour de cassation saisie à nouveau du même litige après que la cour d'appel ait débouté les époux *Lulbin*, estime à nouveau que « la fait pour un salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur pour participer à l'activité de l'entreprise » constitue un travail effectif. Cependant, si elle valide cette méthode d'analyse, elle déboute les requérants, estimant que, leurs interventions étant ponctuelles, le temps durant lequel ils étaient à disposition de l'employeur était un temps d'astreinte. Cette évolution de la jurisprudence ouvre la voie à un changement de la CTE 1938 qui sera pris en compte par le législateur dans la loi du 13 juin 1998.

Par ailleurs, dans un arrêt du 10 mars 1998 (*EPA des aéroports de Paris* c/*Pellegrini* et autres), la Cour de cassation avait précisé que, dans la mesure où « les salariés travaillaient en cycle continu, qu'ils ne pouvaient s'éloigner de leur poste de travail et qu'ils restaient à la disposition de l'employeur même pendant le temps des repas », ce temps de repas devait être compris dans la durée effective du travail.

9. LA NOUVELLE DÉFINITION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les débats suscités par la loi de réduction à trente-cinq heures de la durée légale hebdomadaire ont notamment porté sur la définition du temps de travail et ont vu s'affronter des positions opposées. D'un côté, certains souhaitaient que le temps de travail intègre l'ensemble des pauses prises sur le lieu de travail ainsi que les temps d'habillage et de déshabillage, comme les astreintes, de l'autre, et c'était la position gouvernementale, on considérait, conformément au code du Travail, que le temps de travail dit « effectif » ne pouvait englober les temps de pause. Dans un premier temps, les députés adoptent un amendement définissant la durée du travail effectif comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur », ce qui aurait eu pour effet de faire rentrer les astreintes et éventuellement les temps d'habillage et certains temps de déplacement dans la durée du travail effectif. En fin de compte, la loi a donné une nouvelle définition du temps de travail, inspirée de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation :

¹⁸ Cass. Soc. 31 mars 1993 ; *Allègre* et autres c./*Entreprise Générale Installations Electriques*.

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »¹⁹

Le changement de définition du temps de travail effectif, le passage d'une définition par la nature de la tâche et par exclusion de temps définis par leur contenu (temps de casse-croûte) à une définition fondée sur la nature de la relation du salarié avec l'employeur (subordination), caractéristique du rapport salarial (Ballot *et al.*, 1999, p. 7), résulte d'une évolution de la doctrine de la chambre sociale de la Cour de cassation (cf. *supra*) et se conforme à la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à l'aménagement du temps de travail, selon laquelle le temps de travail est :

« ...toute période pendant laquelle le travailleur se trouve à la disposition de l'employeur, dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. » (*Liaisons sociales*, n° 6 600, 2/12/1991)

La nouvelle définition est, d'une certaine manière, moins précise que l'ancienne qui écartait explicitement du décompte du temps de travail les temps de pause, de déjeuner et d'habillage-déshabillage. En fait, la loi de 1998 apporte une innovation importante pour qualifier la situation de travail. Ce n'est plus la nature exacte de l'activité exercée qui permet de distinguer entre travail et non travail mais la situation dans laquelle se trouve placé le salarié. S'il est à la disposition de l'employeur, alors il est réputé travailler, même s'il ne fait rien. Si, à l'inverse, il peut vaquer librement à ses occupations personnelles, alors il est admis qu'il ne travaille pas, même s'il est dans les locaux de l'entreprise. C'est donc la situation de subordination qui permet de qualifier l'activité et non le fait que cette activité soit supposée productrice de valeur pour l'employeur.

Cependant, telle quelle, cette nouvelle définition suscite des incertitudes sur la qualification de certaines pauses ou temps d'inactivité. Celles-ci relèvent-elles ou non de la subordination ? La nouvelle définition ouvre plus largement les portes à l'interprétation et, potentiellement, au conflit. Il est aisé de s'accorder sur ce qu'est une pause casse-croûte, mais beaucoup moins de dire où commence et où s'arrête la subordination à l'employeur. Une circulaire du 24 juin 1998 et la seconde loi sur les trente-cinq heures du 19 janvier 2000 apportent des précisions qui réduisent l'incertitude sur la nature de certaines activités se déroulant sur le lieu de travail. L'article 2 de la loi du 19 janvier 2000 stipule :

Le dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du Travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant des temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. » (Loi 2000-37 du 19/01/2000, J. O. n 16 du 20 janvier 2000)

En outre, la circulaire relative à la réduction négociée du temps de travail du 3 mars 2000 fournit des précisions supplémentaires concernant le temps de travail effectif. Ces nouveaux textes dessinent une nouvelle convention « travail effectif », ou CTE 2000, qui guide fortement l'interprétation. Cette

¹⁹ Nouvel article L. 212-4 du code du Travail.

CTE 2000 demeure toutefois dans l'esprit de la précédente, puisqu'il est convenu de rémunérer certains temps, tels que les temps d'habillage mais, sauf disposition particulière, de les exclure du temps de travail effectif. Cette lecture est confirmée par une circulaire plus récente relative à l'application de la loi Fillon du 14 avril 2003 modifiant le régime des heures supplémentaires. Ce texte comporte une fiche explicative sur la qualification du temps de trajet. Ne sont considérés comme temps de travail effectif que les temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le lieu de travail, si le passage par le siège est obligatoire (Circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003, fiche n° 9, pp. 23-24).

À ce jour, la CTE 2000 n'a pas produit de bouleversements et il est peu probable qu'elle en produise à l'avenir, mais elle peut favoriser une évolution dans la définition du temps de travail effectif. La novation par rapport à l'ancienne définition est finalement limitée, il s'agit plutôt d'un empilage ou d'une sédimentation, processus habituel dans la législation sociale. Car, si la définition du travail effectif change, cela ne change pas l'essentiel des pratiques antérieures. *De facto*, les temps de pause, de restauration et d'habillage continuent d'être exclus du temps de travail. Les seules exceptions admises concernent les temps de pause pendant lesquels les salariés demeurent de toute évidence à la disposition de l'employeur. Mais la jurisprudence avait déjà admis que ces temps de pause devaient être assimilés à du travail effectif. Les contestations éventuelles porteront alors sur le point de savoir si les salariés sont ou non, durant les pauses, à la disposition de l'employeur. Mais les précisions inscrites dans le code du Travail et les arrêts de jurisprudence limitent les espaces de conflit d'interprétation au moins pour les temps de pause, de restauration, d'habillage et de déshabillage.

9.1. Temps de pause et temps de restauration

La qualification des temps de pause et de restauration est précisée par le troisième alinéa de l'article L.212-4.

Le temps de restauration ne peut être *a priori* considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, s'il y a maintien de la subordination, soumission au pouvoir disciplinaire de l'employeur (Bélier, 1998, p. 532), (EPA des aéroports de Paris c/Pellegrini et autres, arrêt du 10 mars 1998), la Cour de cassation a précisé que, dans la mesure où « les salariés travaillaient en cycle continu, qu'ils ne pouvaient s'éloigner de leur poste de travail et qu'ils restaient à la disposition de l'employeur même pendant le temps des repas », ce temps de repas devait être compris dans la durée effective du travail. L'article 2 la loi du 19 janvier 2000 qui modifie l'article L. 212-4 du code du Travail, s'inscrit dans cette jurisprudence.

9.2. Temps d'habillage et de déshabillage

L'article L. 212-4 précise le régime de l'habillage et du déshabillage. Lorsque les deux conditions suivantes sont remplies :

- le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail qui peut être distinct de l'enceinte de l'entreprise, comme dans le cas d'un chantier.

Ces temps doivent faire l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières. Ce sont les accords collectifs de branche ou d'entreprise ou, à défaut, le contrat de travail qui doivent déterminer le montant et la nature des contreparties.

Ce régime de contreparties obligatoires est applicable sans préjudice des clauses conventionnelles, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. En conséquence, la situation des entreprises où le temps

d'habillement et de déshabillage est déjà assimilé à du temps de travail effectif n'est pas modifiée par la loi. Il reste que la loi considère que ces temps ne sont pas des temps de travail effectif.

9.3. Temps de transport

Certaines professions connaissent des durées du travail élevées, c'est le cas notamment des commerciaux et de certains cadres. Cependant, pour ces catégories, il est d'usage d'appliquer une convention de forfait qui revient de fait à renoncer à un décompte exact de la durée du travail. Mais les cadres et les commerciaux ne sont pas les seuls salariés à devoir se déplacer dans le cadre de leur activité professionnelle. C'est, entre autres, le cas des salariés du bâtiment et des travaux publics. La circulaire DRT n° 06 (cf. *supra*) fait le point sur cette question.

Selon la jurisprudence, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise n'est pas considéré comme un temps de travail effectif, même si le salarié qui conduit transporte d'autres salariés à la demande de l'employeur. En revanche, le temps de trajet du siège de l'entreprise au lieu de chantier est généralement qualifié de « temps de travail effectif » s'il est obligatoire. Ainsi, pour les salariés qui sont obligés de se rendre au siège avant d'être transportés sur un chantier, le temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier est un temps de travail effectif. C'est donc la nature du trajet qui sert de critère de qualification, non sa durée. Or, l'éloignement de certains chantiers peut imposer des trajets longs aux salariés, alors même qu'ils ne sont pas obligés de passer par le siège de l'entreprise. Néanmoins, ce temps de trajet ne peut être considéré comme un temps de travail effectif. Cependant, certaines entreprises, sur la base d'un accord collectif, considèrent que ce temps de trajet est un temps de travail effectif et le rémunèrent sur la base du salaire horaire, sans l'inclure dans le temps de travail décompté.

10. PORTÉE DE LA CONVENTION « TRAVAIL EFFECTIF » DE 2000

La nouvelle définition du temps de travail effectif, la CTE 2000, bien qu'un peu plus précise que la précédente doit, elle aussi, être interprétée et peut donner lieu à des interprétations opposées. Elle n'écarte pas complètement les conflits mais, comme la précédente définition, elle donne un cadre permettant aux parties de s'accorder et, s'ils n'y parviennent, pas de délimiter le conflit. En fin de compte, la discussion au Parlement s'est conclue par un compromis qui s'inscrit dans la logique de la CTE 1938, à savoir une définition stricte du travail effectif, même si référence est faite à la relation de subordination, complétée par une ouverture sur la possibilité de rémunération des temps de pause, ce qui revient *de facto* à admettre plusieurs définitions de la durée du travail. La CTE 2000 introduit donc de la complexité ou, plus exactement, elle la reconnaît et l'organise. D'un côté, la durée du travail soumise aux limitations légales concerne le seul travail effectif strictement défini. De l'autre côté, d'autres périmètres de la durée du travail, intégrant éventuellement des pauses ou certains autres temps, sont admissibles, mais n'entrent pas dans ce qui est soumis à la loi. Ce compromis autorisant de rémunérer certains temps tout en les retirant de la durée soumise à la loi répond en partie au souci des employeurs et des salariés lors d'une réduction légale de la durée du travail. En effet, dans ces circonstances, les premiers souhaitent en priorité alléger l'emprise de la loi limitant la durée du travail, tandis que les seconds ont pour revendication première le niveau de leur rémunération.

Même si la nouvelle définition du travail effectif par la subordination n'a pas eu d'effets visibles dans l'immédiat, il ne faut pas en sous-estimer l'importance. Il ne suffit même pas d'admettre qu'elle concorde mieux avec la définition juridique du travail salarié. Ce changement de définition préparé par la jurisprudence doit être mis en relation avec les transformations récentes du travail. L'étude de jurisprudence de la Direction des relations du travail (*op. cit.*, p. 2) s'ouvre à juste titre sur une caractérisation du contexte faisant apparaître en quoi la nature du travail a changé, rendant plus floue la délimitation entre périodes de production et périodes non dédiées à la production immédiate. La

note de la DRT évoque trois types d'activité qui se sont fortement développés, où le travail effectif est plus difficile à saisir : les activités de *process* automatisé, la maintenance des systèmes informatiques impliquant des périodes d'astreintes et certains services de surveillance ou de garde. On peut aussi s'interroger sur ce que certains considèrent comme une dématérialisation du travail. Quelques auteurs ont souligné que, dans certaines professions, les périodes consacrées au travail ne pouvaient plus être facilement identifiées (Zarifian, 1995).

L'ancienne règle, malgré sa relative précision, a nécessité une interprétation, interprétation qui a évolué au cours du temps, passant d'une lecture en termes de qualification de la nature de l'activité à une approche en termes de nature de la relation entre l'employeur et le salarié, indépendamment de l'activité. Cette nouvelle interprétation a généré la nouvelle convention. Il y a ainsi concordance entre la convention et son interprétation par la juridiction mais, dans les faits, l'écart demeure entre temps de présence sur le lieu de travail et ce qui est légalement qualifié de temps de travail. En conséquence, une source de litige demeure.

Faut-il pour autant considérer que cette convention qui laisse ouverte la possibilité d'une dispute ne remplit pas correctement sa fonction ? C'est, selon nous, une vision erronée que d'attendre d'une convention qu'elle empêche tout litige. Si elle complète la règle, elle n'a pas pour autant le pouvoir d'empêcher le conflit. Elle signale la difficulté et la nécessité d'une interprétation dont elle fournit le cadre. Dans le cours normal des choses, elle permet l'accord mais, lorsqu'un changement intervient, comme par exemple une réduction de la durée du travail, elle n'empêche pas l'expression des conflits qui peuvent éventuellement aboutir à sa totale remise en cause. Mais, comme on a encore pu le constater à l'occasion de la réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures, la convention de temps de travail effectif a finalement peu évolué et a contribué à limiter les conflits. Cette plasticité de la convention doit, selon nous, être attribuée à la relative indétermination dont elle est porteuse. Une définition stricte ne laissant subsister aucune marge d'incertitude, à supposer que cela soit possible, ce dont on peut douter, serait plus vulnérable en cas de conflit car incapable d'ajustement.

Si le recours à la notion conventionnelle de travail effectif introduit un trouble qui se manifeste lorsque la question de la mesure de la durée du travail se pose, c'est un trouble utile qui ouvre un espace pour le changement et l'élaboration d'accords en situation, prenant en compte les circonstances.

BIBLIOGRAPHIE

- ARENDETT HANNAH, 1983, *Condition de l'homme moderne*, Paris, Agora Pocket, première édition française, 1961, Paris, Calmann-Lévy.
- ASSELAIN JEAN-CHARLES, 1986, « La loi des quarante heures de 1936 », in Jean Bouvier (dir.), *La France en mouvement 1934-1938*, Seyssel, Époques Champ Vallon, pp. 164-192.
- ATILF CNRS, *Trésor de la langue française informatisé*, <http://frantext.inalf.fr/>.
- BASSE ANNE-MARIE, 1973, « Semaine de 40 heures », in *Durée du travail, Liaisons sociales*, sup. au service quotidien n° 6 711, pp. 7-18.
- BATIFOULIER PHILIPPE, BIENCOURT OLIVIER, DE LARQUIER GUILLEMETTE, 2003, *L'économie des conventions et les théories des conventions*, Document de travail FORUM, DT.2003-02.
- BELIER GILLES, 1998, « Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination », *Droit social* n° 6, juin, pp. 530-533.
- BLOCH-LONDON CATHERINE, 2000, « Les normes de temps de travail à l'épreuve des négociations : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail. », *Travail et Emploi*, n° 83, juillet, pp. 27-44.
- BOISARD PIERRE, 1983, *Réduction de la durée du travail et transformation du modèle temporel*, Thèse de doctorat, Paris, EHESS.
- BOURDIEU JEROME, REYNAUD BENEDICTE, 2004, « Discipline d'atelier est externalités dans la réduction de la durée du travail au XIXe siècle », in Patrick Fridenson, Bénédicte Reynaud (dir.), *La France et le temps de travail (1814 – 2004)*, Paris, Odile Jacob, pp. 15 -53.
- CHARLE CHRISTOPHE, 1991, *Histoire sociale de la France au XIXème siècle*, Paris, Le Seuil, Points Histoire H 48.
- DEFALVARD HERVE, 2003, *La théorie aokienne des institutions à l'épreuve de la loi de 1841 sur le travail des enfants*, Document de travail n° 22, Noisy-le-Grand, CEE.
- DESROSIERES ALAIN, 1991, « Séries longues et conventions d'équivalence », *Courrier des statistiques*, n° 57, mars , pp. 57-59.
- DRAGUE OLIVIER, 1981, « De quelques aspects de l'horaire journalier de travail », *Droit social*, n° 9-10, pp. 621-626.
- DRT, 1997, *Étude de jurisprudence. Définition du temps de travail*, note du 2 juin 1997 de la Direction des relations du travail du ministère du Travail et des Affaires sociales, *Liaisons sociales*, Législation sociale n° 7 693, série Réglementation du travail 63.
- DURAND PAUL, VITU ANDRE, 1950, *Traité de Droit du Travail*, tome II, Paris, Librairie Dalloz.
- FRIDENSON PATRICK, 2004, « La multiplicité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932 : négociations, luttes, textes et pratiques », in Patrick Fridenson, Bénédicte Reynaud, *La France et le temps de travail (1814–2004)*, Paris, Odile Jacob, pp. 54-82.
- GAVINI CHRISTINE, 2001, *Décompte du temps, organisation et conditions de travail*, Note pour la séance 7, miméo, CGP.
- GUEDJ F., VINDT G., 1997, *Le temps de travail : une histoire conflictuelle*, Paris, Syros.
- JEAMMEAUD ANTOINE, 1998, « Le temps de travail effectif, entre jurisprudence et législation », *Droit social*, n° 9/10, septembre–octobre, pp. 744-751.
- LEGISLATION SOCIALE, 1998, n° 7820, jurisprudence 574, *Liaisons sociales quotidien*, n° 12310.
- MARCHAND OLIVIER, THELOT CLAUDE, 1991a, *Deux siècles de travail en France*, Paris, collection Insee Études.
- MARCHAND OLIVIER, THELOT CLAUDE, 1991b, « Pour une statistique historique », *Courrier des statistiques*, n° 57, mars, pp. 61-62.
- MARCHAND OLIVIER, THELOT CLAUDE, 1997 *Le Travail en France 1800-2000*, Paris, coll. Essais et recherches, Nathan.
- MEYER FRANCIS, 2002, *La mesure de l'intensité du travail par le droit*, Communication au colloque « Organisation, intensité du travail, qualité du travail », Paris, 21-22 novembre.
- MORIN MARIE-LAURE, 2000, « Le temps de travail entre le droit du travail et la politique de l'emploi », in de Terssac Gilbert, Tremblay Diane-Gabrielle (s/d), *Où va le temps de travail ?*, Toulouse, Octarès, pp. 215-233.

PENOT ACHILLE, *Société industrielle de Mulhouse. Rapport de la commission chargé d'examiner la question relative à l'emploi des enfants dans les filatures de coton. lu à l'Assemblée générale du 31 mai 1837*. Mulhouse, impr. de Thinus et Baret : (s. d.).

RICŒUR PAUL, 1983, Préface à *Condition de l'homme moderne*, Arendt Hannah, Paris, Agora Pocket, pp. 5-32.

RIOUX JEAN-PIERRE, 1971, *La révolution industrielle, 1780-1880*, Paris, Le Seuil, Points Histoire H 6.

ZARIFIAN PHILIPPE, 1995, *Le travail et l'événement*, Paris, éditions L'Harmattan.

NUMEROS DEJA PARUS :

téléchargeables à partir du site

<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 35** *Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative*
EMMANUELLE MARCHAL, GERALDINE RIEUCAU
décembre 2004
- N° 34** *Working Time Policy in France*
PIERRE BOISARD
octobre 2004
- N° 33** *La nouvelle économie irlandaise*
NATHALIE GREENAN, YANNICK L'HORTY
septembre 2004
- N° 32** *Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne*
EDWARD LORENZ, ANTOINE VALEYRE
juin 2004
- N° 31** *Informatique, organisation du travail et interactions sociales*
NATHALIE GREENAN, EMMANUELLE WALKOWIAK
mai 2004
- N° 30** *Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*
JEROME GAUTIE
septembre 2003
- N° 29** *Le travail collectif chez les salariés de l'industrie. Groupes sociaux et enjeux de la coopération au travail*
MIHAÏ DINU GHEORGHIU, FREDERIC MOATTY
septembre 2003
- N° 28** *How Do New Organizational Practices Shape Production Jobs? Results from a Matched Employer/Employee Survey in French Manufacturing*
NATHALIE GREENAN, JACQUES MAIRESSE
septembre 2003
- N° 27** *Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ?*
CATHERINE BEDUWE, JEAN-FRANÇOIS GERME
juillet 2003
- N° 26** *Economic Globalization and Industrial Relations in Europe: Lessons from a Comparison between France and Spain*
ISABEL DA COSTA
mai 2003
- N° 25** *Formes d'intensification du travail, dynamiques de l'emploi et performances économiques dans les activités industrielles*
ANTOINE VALEYRE
mai 2003

- N° 24** *Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ?*
LUC BEHAGHEL
avril 2003
- N° 23** *Devising and Using Evaluation Standards. The French Paradox*
JEAN-CLAUDE BARBIER
avril 2003
- N 22** *La théorie aokienne des institutions à l'épreuve de la loi de 1841 sur le travail des enfants*
HERVE DEFALVARD
mars 2003
- N° 21** *Pourquoi les entreprises évaluent-elles individuellement leurs salariés ?*
PATRICIA CRIFO-TILLET, MARC-ARTHUR DIAYE, NATHALIE GREENAN
février 2003
- N° 20** *Représentation, convention et institution. Des repères pour l'Économie des conventions*
CHRISTIAN BESSY
décembre 2002
- N° 19** *A Survey of the Use of the Term "précarité" in French Economics and Sociology*
JEAN-CLAUDE BARBIER
novembre 2002
- N° 18** *Is there a Trap with Low Employment and Low Training for Older Workers in France?*
LUC BEHAGHEL
mai 2002
- N° 17** *From Negotiation to Implementation. A Study of the Reduction of Working Time in France (1998-2000)*
JEROME PELISSE
mai 2002
- 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*
JEROME GAUTIE
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
- N° 7** *Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*
MARTINE LUROL
mars 2001
- N° 6** *Garder et accueillir les enfants : une affaire d'État ?*
MARIE-THERESE LETABLIER, GERALDINE RIEUCAU
janvier 2001
- N° 5** *Le marché du travail des informaticiens médiatisé par les annonces d'offres d'emploi : comparaison France/Grande-Bretagne*
CHRISTIAN BESSY, GUILLEMETTE DE LARQUIER AVEC LA COLLABORATION DE MARIE-MADELEINE VENNAT
novembre 2000
- N° 4** *Le travail : norme et signification*
YOLANDE BENARROSH
octobre 2000
- N° 3** *À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen*
JEAN-CLAUDE BARBIER
septembre 2000
- N° 2** *L'économie des conventions à l'école des institutions*
HERVE DEFALVARD
juillet 2000
- N° 1** *La certification des compétences professionnelles : l'expérience britannique*
CHRISTIAN BESSY
mai 2000