

## TABLE RONDE N°3

### LA LÉGITIMITÉ LIMITÉE DU « DIALOGUE SOCIAL » COMME MODE D’ACTION PUBLIQUE. ANALYSES AUTOUR DES 35 HEURES ET DE LEUR « ÉCHEC ».

Jérôme PÉLISSE, Centre d’Etudes de l’Emploi , Université de Marne la Vallée

#### Sommaire :

Introduction.....	2
1. D’une mise sur l’agenda permanente à une décision autoritaire du politique .....	4
2. La première loi Aubry, entre injonction et incitation .....	5
3. Stratégies, jeux d’acteurs et interactions autour du droit (1998-2000).....	8
4. Entre inflation, « légèreté » et instrumentalisation organisationnelle des règles.....	12
5. Sens et illégitimation de l’action publique (2000 – 2002).....	17
Conclusion .....	21

#### Résumé :

La décision politique de réduire la durée du travail a engagé une dynamique sans précédent de négociations et bouleversé en partie l’articulation entre système des relations professionnelles et instances gouvernementales et étatiques. En analysant ce processus, c’est la question de la légitimité du « dialogue social » qui sera abordée, en tant qu’instance traditionnelle de médiation par lequel les lois s’appliquent, mais aussi comme lieu de plus en plus reconnue de production des normes. L’action publique a ainsi cherché à instrumentaliser la négociation collective et impulser une légalisation des organisations ; mais celles-ci, en « managerialisant » le droit et en mettant l’action publique au service de leurs objectifs, ont en retour lourdement pesé sur sa mise en œuvre, participant pour une part à sa délégitimation. Ainsi, un processus enjoignant, sinon contraignant à la négociation, suffit-il pour assurer la légitimité des règles et leur application ? En analysant le cycle législatif ouvert en 1997 et conclu par sa remise en cause politique en 2002, la communication tentera de répondre à cette question, qui porte autant sur la négociation comme procédure de légitimation, que sur les limites de la légitimation par les procédures.

## INTRODUCTION

Si le niveau européen, celui des institutions ou celui des comparaisons, représente aujourd'hui une voie d'accès privilégiée pour étudier la légitimité du dialogue social comme instrument d'une politique publique ou comme espace de production d'un droit social européen encore embryonnaire, rien n'interdit de s'interroger, dans le cadre d'une action publique purement nationale – et ô combien décriée pour cette raison – sur les manières dont peuvent s'articuler démocratie sociale et démocratie politique. Au contraire même : la réduction légale de la durée du travail initiée en 1997 en France représente sans aucun doute une politique publique au cœur des interrogations formulées par les organisateurs de cette table de ronde du 8<sup>ième</sup> congrès de l'Association Française de Science Politique. Car le processus enclenché par la décision du gouvernement Jospin le 10 octobre 1997 – entre lois et négociations, contestations et élections, généralisation partielle et déconstruction de l'action publique – appelle bien une réflexion sur les vertus et les limites du dialogue social comme instrument d'une action publique négociée. Plus encore, ce sont les configurations sociales qui peuvent faire des négociations une procédure légitimant l'action publique - ou non - qu'il s'agit d'étudier, en partant d'une réforme complexe et ambiguë, emblématique et contestée, objet de discours idéologiques et simplificateurs qui nécessiteraient une étude à eux seuls.

Une réflexion autour de la politique française de réduction légale du temps de travail pourrait passer en revue l'ensemble des thèmes soulevés par cette table ronde : *l'enracinement historique des interactions entre ces politiques et le système de relations professionnelles, et leurs effets de rémanence* (Lallement, 2003), nécessiteraient ainsi d'analyser, au 19<sup>ième</sup> siècle, les conditions dans lesquelles ont été inventés, à partir d'une limitation du temps de travail, les premiers moments d'une intervention protectrice de l'Etat, si ce n'est l'éviction, quelques années plus tard, d'un « bon droit » des ouvriers par l'invention d'un droit spécifique du travail (Cottureau, 2002). De même, comprendre les origines de la réduction légale du temps de travail à 35 heures décidée en 1997 nécessite de remonter au minimum aux tentatives d'impulsion par l'Etat, à partir de 1978, d'un échange RTT / flexibilité contre emploi qui s'est heurté, vingt ans durant, aux blocages des partenaires sociaux (Freyssinet, 1997). *Les dépendances croisées entre politiques publiques et relations professionnelles* sont aussi très visibles lors du processus législatif qui, en 1998 - 1999, a laissé une large part à la négociation le soin d'inventer de nouvelles normes que devait reprendre une seconde loi (Bloch-London, 2000). Quant à *la promotion du « dialogue social » comme instrument d'une action publique négociée* (Groux, 2001), elle est au cœur du droit réflexif qu'incarnent les lois Aubry, à rebours des visions intéressées en faisant un « carcan autoritaire » et une « législation archaïque ». Enfin, le cycle législatif qui a entouré la réduction du temps de travail entre 1993 et aujourd'hui – entre dispositifs incitatifs (1993-1996), loi « impérative » maniant la durée légale du travail et l'injonction à négocier (1998-2001) et gel puis déconstruction de la politique publique (2002-2005) - pose simultanément la question des *cadres théoriques* qui peuvent être mobilisés pour interpréter ces renversements de l'action publique, et celle de *l'articulation des niveaux et des acteurs qui produisent et mettent en œuvre l'action publique et les dispositifs juridiques par laquelle elle transite*.

Une interrogation particulière structurera cependant la réflexion proposée : celle de la *légitimité* du « dialogue social » comme instance non seulement de médiation par lequel les lois s'appliquent, mais aussi de production des normes de plus en plus reconnue, sinon instrumentalisée par l'action publique. Le recours à la négociation, dans le cas des lois Aubry, était censé garantir l'efficacité et la légitimation d'une action publique décidée d'en haut. Car, plutôt que d'appliquer simplement une nouvelle durée légale, il s'agissait d'en négocier les modalités, et, par la négociation et les compromis à laquelle elle aboutit, d'en garantir et d'en légitimer son appropriation par les acteurs. Les 35 heures représentent de ce point de vue un

terrain à grande échelle d'un tel mécanisme, où l'action publique instrumentalise et met en forme un processus simultanée de légalisation des organisations et d'instrumentalisation du droit, censé en garantir la légitimité. Mais le ressort légitimant la réduction de la durée légale réside-t-elle dans le fait qu'elle soit négociée ? La négociation assure-t-elle, pour les différents acteurs, une légitimité supérieure à celle qui consiste à se mettre en conformité avec des règles légales décidées par la puissance publique ? Au-delà, la légitimité d'un processus négociée, qui porte avant tout sur les procédures de construction des normes, assure-t-elle leur légitimité substantielle et leur application ? C'est ici le lien entre production a priori légitime du droit et la légitimité attachée à sa mise en œuvre et à son effectivité qui mérite d'être interrogé tant des présupposés implicites semblent guider les promoteurs d'une procéduralisation systématique de l'action publique ou d'une évolution négociée du droit, dans lequel s'inscrit aussi le récent rapport de Virville.

Expliquer la décision politique prise par le gouvernement Jospin en octobre 1997, analyser le processus législatif à deux temps (une première loi incitative et une seconde loi fixant le nouveau régime légal du temps de travail) et à « double détente » (articulant étroitement loi et négociations d'entreprise) et proposer des hypothèses sur l'illégitimation de l'action publique dont témoigne, au moins en partie, le résultat des élections du 21 avril 2002 au soir, constitueront les moments de cette réflexion. D'une action publique imposée mais largement reconfigurée par les acteurs des relations professionnelles, c'est la question de l'instrumentalisation, de la légitimité et de l'articulation entre action publique et dialogue social qui pourra être discutée. En s'appuyant sur des travaux néo-institutionnalistes centrés sur les relations entre droit et organisations, l'étude de la politique publique en matière de temps de travail conduira à souligner la légitimité limitée du dialogue social comme mode d'action publique, et la reconfiguration du droit et de ses effets, entre légalisation des pratiques et légitimation de valeurs managériales, qui a accompagné le cycle législatif initié en 1997 et toujours ouvert aujourd'hui.

#### **Méthodologie et terrains empiriques**

Issu d'une thèse de sociologie soutenue récemment (Pélisse, 2004), cet article se fonde empiriquement sur six années d'étude des processus de réduction du temps de travail. Entre 1998 et 2001, deux rapports de recherche ont été écrits à l'issue d'études menées pour la DARES : le premier portait sur *les processus de négociation* à partir d'une analyse monographique de douze entreprises de taille (de 28 salariés à 4000), secteurs d'activité (de l'appareillage électrique au transport, en passant par la logistique ou la comptabilité d'exploitation d'agricole), et localisations variées, ayant signé des accords de réduction du temps de travail (accords dits Aubry I) en 1998 ou début 1999 (Pélisse, 2000). Le second concernait *la mise en œuvre de ces accords* en prenant en particulier en compte le point de vue des salariés dans six des douze entreprises initialement enquêtées (Pélisse, 2002). La réflexion que je propose de mener dans cette étude, tout en s'appuyant sur ce travail monographique, portera cependant avant tout sur le processus de construction de l'action publique et ses liens avec les niveaux les plus institutionnalisés des relations professionnelles. Car, à cette phase évaluative, a succédé un travail mené dans le cadre d'un doctorat, qui s'est attaché, après avoir réinscrit les lois Aubry dans l'histoire des politiques du temps de travail, à retracer leur production et leur mise en œuvre, en analysant l'intégration organisationnelle du droit et les dynamiques sociales impulsées par les accords de réduction du temps de travail. Mêlant des méthodes complémentaires, des échelles d'analyse variées et une grande diversité d'acteurs rencontrés (hauts fonctionnaires, dirigeants d'entreprise et syndicalistes, cadres intermédiaires et salariés, mais aussi consultants, avocats ou inspecteur du travail), ce travail a conduit à une étude intégrée de la politique de réduction du temps de travail, alimentée par une problématique socio-juridique centrée sur les processus d'endogénéisation du droit et les modes de construction sociale de la légalité quotidienne entourant les temps de travail.

## 1. D'UNE MISE SUR L'AGENDA PERMANENTE À UNE DÉCISION AUTORITAIRE DU POLITIQUE

La mise sur l'agenda des 35 heures en France résulte d'une longue histoire, qui, sans remonter aux années 30, débute à la fin des années 70. Dès 1978 en effet, dans une situation qui voit les acteurs des relations professionnelles se saisir eux-mêmes de la question du temps de travail sous un jour nouveau – pour revendiquer une réduction de la durée du travail créatrice d'emploi du côté des syndicats (notamment à la CFDT), et un aménagement et une flexibilisation de l'organisation des temps de travail du côté patronal –, le gouvernement impulse une première grande négociation interprofessionnelle sur ce thème. Si elle ne débouche que tardivement et dans un contexte particulier sur un accord interprofessionnel en 1981, après de multiples péripéties dont l'Etat n'est pas absent (via notamment le rapport Giraudet en 1980), elle s'insère bien dans un renouvellement important des formes d'action publique dans le domaine du temps de travail. En effet, ces négociations ont porté autant *sur* le cadre légal que *dans* le cadre légal, pour reprendre une expression d'A. Supiot (1981), et ce sont bien elles qui fondent l'ouverture d'un régime juridique du temps de travail jusqu'ici encadré uniquement par l'Etat et ses décrets. Ainsi, les lois Auroux de 1982 obligent les entreprises à négocier annuellement sur le temps de travail, mais elles autorisent aussi, en reprenant cet accord interprofessionnel, les facultés de dérogation qui permettent aux partenaires sociaux, dans les branches surtout, puis, de plus en plus, dans les entreprises, à se doter de règles contredisant l'ordre public, en particulier en matière d'aménagement du temps de travail via des accords de modulation<sup>1</sup>. Cependant, dès la mi-1982, le mouvement de négociations que souhaitaient impulser cet accord interprofessionnel et les ordonnances de février diminuant la durée légale à 39h se bloque autour de la question de la compensation salariale. S'ouvre alors, pendant près de quinze années, une période de tensions et de balancement constant, au gré des négociations et d'une législation toujours plus complexe et touffue, scandée, tous les deux ou trois ans, par de nouveaux dispositifs incitant à la réduction du temps de travail et/ou autorisant son aménagement (Bloch-London et Boisard, 1998). Progressivement, se déplace également le niveau où sont édictées les règles, des branches aux entreprises. La réduction collective de la durée du travail, passée largement derrière le développement du temps partiel et les souhaits de flexibilisation et d'aménagement des temps de travail, opère cependant un retour médiatique à partir de 1993 – 1994. Il se traduit discrètement dans l'action publique, à travers l'article 39 de la loi quinquennale de 1993, puis de manière plus centrale avec le vote de la loi Robien en 1996<sup>2</sup>. Et les « partenaires sociaux » ne sont pas non plus inactifs dans ces années : en 1989, plusieurs d'entre eux signent un accord interprofessionnel sur le sujet, de même qu'en 1995, à une majorité plus forte puisque seule la CGT refuse de le signer.

La mise sur l'agenda quasi constante du temps de travail comme outil de lutte contre le chômage, au sein de l'action publique mais aussi de la sphère des relations professionnelles,

---

<sup>1</sup> La modulation I, inventée en 1982, raffinée et étendue en 1987 (modulation II) et 1993 (modulation III), avant d'être unifiée par la seconde loi Aubry, est un dispositif qui doit être négocié au niveau de l'entreprise et éventuellement de la branche, et qui permet à l'employeur de faire varier collectivement les durées hebdomadaires de travail sans imputer les heures effectuées au-delà de la durée légale sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires ni majorer ces heures supplémentaires, à condition qu'en fin de période de référence (le plus souvent l'année), la durée hebdomadaire moyenne ne dépasse pas la durée légale.

<sup>2</sup> L'action publique est loin d'être défini par les seuls membres de l'exécutif. L'article 39 de la loi quinquennale (amendement Chamard) et la loi Robien résultent ainsi d'initiatives parlementaires, que le gouvernement a laissé faire, même si, en 1996 notamment, il y était opposé. En cela, le retour de la réduction *collective* du temps de travail comme variable de lutte contre le sous-emploi résulte d'une pression démocratique portée par les députés (y compris de droite) sur les modes d'action publique en matière d'emploi.

s'est accompagnée de son échec tout aussi permanent, qu'il s'agisse des dispositifs incitatifs de l'Etat ou des négociations de branches incitant les entreprises à réduire la durée du travail. Les lois de 1993 surtout et 1996 (dans une moindre mesure), tout comme l'accord de 1995, en sont des exemples frappants<sup>3</sup>. Cependant, dans un contexte de chômage très élevé (plus de 12%), de panne des négociations et de démarrage très lent du dispositif Robien, l'arrivée surprise de la gauche au pouvoir en juin 1997 ouvre une conjoncture politique relativement « fluide », qui rend probable une nouvelle intervention gouvernementale et/ou parlementaire dans ce domaine. Celle-ci s'inscrit néanmoins dans un contexte particulier, marqué par une forte volonté de réaffirmer le politique. C'est bien ainsi que le Directeur des Relations du Travail interprète, rétrospectivement, la décision annoncée lors de la Conférence sur l'Emploi le 10 octobre 1997.

*« Ce qui a été déterminant, c'est la volonté du premier ministre de l'époque de tenir ses engagements. (...) Cela a beaucoup joué, parce que je n'ai pas eu le sentiment qu'il était, sur le fond, pénétré de longue date des vertus de la réduction de la durée légale en tant que telle. Ce n'est pas un sujet qu'il avait, à mon avis, particulièrement creusé, maîtrisé. (...) [Cette] volonté d'imposer une réforme sur les 35 heures, je crois qu'elle s'inscrit dans un climat de revanche ou de réhabilitation du choix politique, de la détermination politique face aux pesanteurs technocratiques, aux déterminismes économiques, au poids des contraintes exogènes qui minent le politique. C'est l'affirmation que le politique peut tracer une voie, et y rester fidèle, suivre son sillon, quelque soit la force des objections, l'isolement dans lequel optiquement cela peut placer un pays par rapport à son environnement extérieur. (...) On ne peut pas bien comprendre ce qui s'est passé ensuite, début octobre, la fameuse conférence de Matignon, la rupture avec le CNPF, sans avoir cette grille au fond très politique, mais au sens de la place du politique par rapport à un certain complexe économique et social, le poids propre du politique, et puis une ligne particulière du premier ministre dont les 35 heures se devaient d'être une illustration » (entretien, 9 octobre 2002)<sup>4</sup>.*

## 2. LA PREMIÈRE LOI AUBRY, ENTRE INJONCTION ET INCITATION

Alors que l'Etat est constamment intervenu au cours des années 1980 et 1990, principalement par des dispositifs incitatifs prenant la forme d'aides financières ou d'assouplissements du cadre légal (règles moins contraignantes ou, plus souvent, autorisation de déroger, dans certains domaines, aux règles de l'ordre public social sous conditions de négociations), c'est donc par le maniement d'un outil peu usité - la durée légale du travail – que cette volonté politique particulière, liée à un contexte politique spécifique, se manifeste. Il s'agirait bien alors, en réduisant la durée légale du travail à 35 heures par semaine, de contraindre autoritairement les employeurs à lutter contre le chômage, en prenant acte du

---

<sup>3</sup> Les dispositifs imaginés par exemple en 1993 permettant à des entreprises réduisant la durée du travail et s'engageant à embaucher de toucher des aides de l'Etat ne sont adoptées que par une dizaine d'entreprises deux ans plus tard. De même, l'accord interprofessionnel de 1995 incitant fortement les branches à signer des accords où sont échangés réduction du temps de travail et flexibilité ne donne lieu qu'à une trentaine d'accords de branche, les négociations s'enlisant dès 1996. En matière de flexibilité, l'échec est moins patent, même si un dispositif comme la modulation n'est encore que marginalement adopté par les entreprises en 1994. Il y a pourtant bien eu développement important de la flexibilité dans les années 80 et 90, mais très souvent de manière illégale (non paiements d'heures supp. par exemple), ou via la durée des contrats de travail (multiplication des temps partiels imposés, des CDD, de l'intérim ou d'autres contrats atypiques).

<sup>4</sup> Réalisé après le renversement de l'action publique décidé par le gouvernement issu de l'élection du 21 avril 2002, cet entretien s'est avéré extrêmement riche, malgré le risque de reconstruction qui lui est attaché. La qualité de l'analyse, la réflexivité et la liberté de ton de l'ancien Directeur des Relations du Travail font néanmoins de cet entretien une source précieuse pour l'analyse de la politique de réduction de la durée légale du travail, qui sera largement utilisée ici.

blocage constant des négociations entre « partenaires sociaux » sur ce thème depuis qu'il a été remis sur l'agenda public.

L'étude attentive de la première loi Aubry, du point de vue du cadre pour les actions qu'elle ouvre, montre cependant qu'il faut notablement relativiser cette idée de contrainte, dans un domaine où les partenaires sociaux ont acquis, depuis quinze ans, des libertés significatives pour fixer eux-mêmes leurs propres règles, même si ce sont toujours des lois qui les ont autorisé et les ont encadré pour le faire. En 1998, le cadre juridique qu'établit la première loi Aubry est principalement incitatif même s'il fixe à terme une échéance impérative, puisque la durée légale est fixée à 35h à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000. En outre, il est bien plus ouvert et ambigu que les présentations et la communication politique qui l'ont entouré, du côté du gouvernement comme du côté des organisations patronales. Cette ouverture concerne en particulier la notion de durée du travail effectif, qui, malgré les tentatives de parlementaires de gauche (notamment Y. Cochet) auxquelles s'est opposé le gouvernement, sort pratiquement inchangée du processus parlementaire (Boisard, 2005). Car, en autorisant une déconnexion entre temps soumis à limitation légale et temps rémunéré, et en laissant par là une marge de jeu importante aux négociateurs dans la manière de compter le temps de travail, les règles de droit imposant le passage des 39h aux 35h ouvrent la possibilité d'y passer... sans réduire d'autant la durée du travail. Il suffit en effet de changer la définition des temps effectivement travaillés (par exemple en « sortant » les temps de pause ou les jours fériés du temps de travail effectif, ce qu'autorise la définition de la durée légale alors que de nombreux usages les y avaient assimilés dans les décennies précédentes) pour que les salariés puissent s'entendre dire qu'ils travaillaient déjà 36 ou 37h et non 39h, et qu'en conséquence, ils ne doivent réduire leur durée du travail hebdomadaire que d'une ou deux heures pour se conformer à la nouvelle durée légale<sup>5</sup>. Sans analyser plus en détail ce cadre pour les actions ouvert par la première loi Aubry, il faut également rappeler que la durée légale n'est qu'un seuil : « aucune entreprise n'est contrainte de réduire la durée effective, mais seulement de payer des heures supplémentaires à un tarif majoré au-delà de la nouvelle durée légale » (Coutrot et Aucouturier, 2000)<sup>6</sup>. Ainsi, la contrainte étatique et gouvernementale qui se manifeste dans la loi du 13 juin 1998 est finalement toute relative et bien ambiguë.

Par sa construction en deux temps (une loi incitative qui fixe une nouvelle durée légale à une échéance rapprochée et une loi balai qui établira le nouveau régime légal en tenant compte des négociations intermédiaires) et à « double détente » (une loi qui manie le registre légal impératif mais qui enjoint de négocier pour s'appliquer), la réaffirmation du politique n'est donc en rien un retour à l'étatisme qui, déjà, ne marquait plus le programme et l'action socialistes du début des années 80 en matière de temps de travail. En effet, l'action publique décidée en 1997 s'inscrit dans la continuité du changement de référentiel qu'une petite équipe, autour de B. Bruhnes et d'experts proches de la deuxième gauche notamment, avait cherché à impulser en 1981, mais qu'ils avaient échoué à faire adopter par la majorité de gauche en 1982 (Mathiot, 2000). Ce référentiel « solidariste » plutôt que « progressiste », pour reprendre les catégories que P. Mathiot a forgé pour analyser les acteurs de la politique

---

<sup>5</sup> En m'appuyant sur les analyses de P. Lascoumes et P. Le Bourhis (1996), c'est ce que j'ai pu nommer « une passe interne du droit » qui est ici désignée.

<sup>6</sup> Malgré tout, l'existence de contingents légaux d'heures supplémentaires (un volume d'heures supplémentaires annuels par salariés libres, c'est-à-dire ne requérant par l'autorisation de l'administration) oblige a priori les employeurs à diminuer la durée effective moyenne annuelle de travail, sauf si ces contingents sont relevés significativement (ce qu'obtiendront de nombreuses organisations patronales de branche dans les accords RTT qu'ils signeront, voir *supra*). Cette diminution effective de la durée du travail peut aussi être contournée si ces contingents légaux ou conventionnels ne sont pas respectés, ce qui est de plus en plus le cas dans les années 80 et 90, tant les inspecteurs du travail ont le plus grand mal à contrôler les heures supplémentaires, en raison notamment des difficultés d'établir des PV dans ce domaine, des faibles sanctions prononcées par les tribunaux ou des arrangements fréquents entre employeurs et salariés à ce sujet (voir Pélisse, 2004-b).

de l'emploi des années 80, repose avant tout sur des *procédures* - la négociation de branche et mieux d'entreprise, c'est-à-dire la construction de compromis locaux – et des *éléments substantiels* identifiées dès la fin des années 70 dans les instances du Plan et progressivement affinées par les nombreux experts économistes au cours des années 80 (notamment D. Taddéi et G. Cette). D'après leurs modèles, les négociations se doivent en effet d'échanger une réduction franche des durées travaillées et un aménagement flexible des temps de travail, qui, associés à une baisse des salaires réels (par diminution, gels ou modération salariale) et des gains de productivité obtenus par une réorganisation des entreprises, permettraient une création d'emploi maximale et durable. L'Etat doit également contribuer à la construction de ces compromis en rétrocedant les économies qu'il réalise avec la baisse massive du chômage qui doit en résulter, sous forme d'aides financières aux entreprises qui adoptent ce modèle vertueux (Duclos, 2001). Instrumenté par des « règles de normalisation » (plus que des règles de droit)<sup>7</sup>, qui constituent l'essentiel du dispositif incitatif institué par la première loi Aubry, ce modèle associant création d'emploi, flexibilisation et réduction collective du temps de travail, s'inscrit ainsi dans la lignée de l'action publique initiée en 1982 et des expérimentations toujours en échecs, qui l'ont accompagné durant quinze ans (contrats solidarité emploi de 1982, crédit d'impôt-réduction du temps de travail en 1990, accords conclus dans le cadre de l'article 39 de la loi quinquennale de 1993, accords Robien à partir de 1996, enfin).

En diminuant la durée légale, il s'agit donc d'impulser un mouvement qui ne parvient pas se lancer à partir de dispositifs incitatifs, plus que d'appliquer simplement une nouvelle norme décidée d'en haut. C'est bien plus une injonction à se pencher de manière négociée sur le problème de la création d'emploi via une réflexion sur l'organisation du temps de travail, qu'une contrainte obligeant les entreprises à diminuer effectivement leur durée du travail qu'organise la loi en juin 1998. Cependant, l'instrumentalisation du dialogue social par le gouvernement est patente. Un dispositif complexe est en effet mis en place pour assurer la réussite de cette action publique, certes volontariste du point de vue de l'Etat, mais qui nécessite, pour sa légitimité politique mais aussi son efficacité économique, de s'appuyer sur les compromis auxquels les acteurs de l'entreprise doivent arriver. Le dispositif incitatif entend guider la manière dont les acteurs doivent réfléchir à la question pour assurer un maximum de création d'emplois. Son architecture (obligation de diminuer *effectivement* la durée du travail de 10% à *mode de calcul constant* et d'embaucher *au moins 6% des effectifs* dans le cadre d'un *accord collectif* pour pouvoir toucher les aides financières de l'Etat), mais aussi la mise en place d'un vaste dispositif d'appui conseil, censé garantir une mise en conformité organisationnelle autant que juridique avec la nouvelle durée légale, construisent ainsi un véritable chenal dans lequel doivent se tenir les négociations et la nature des échanges entre les acteurs des entreprises (Duclos, *op.cit.*). Et si ce dispositif n'est qu'incitatif et ne repose pas sur la contrainte, il est évident que sa force provient des coûts d'opportunité élevés qu'il implique pour les entreprises qui décident d'attendre voire refusent la nouvelle durée légale à venir. Cependant, les stratégies des acteurs, et en particulier du patronat, vont briser partiellement la cohérence de cette action publique et son instrumentalisation du dialogue social, esquissant une ré-articulation profonde des liens entre systèmes des relations professionnelles et actions publiques.

---

<sup>7</sup> Voir A. Supiot (1984), qui distingue « règles de droit » et « règles de normalisation » qui, se présentant comme deux types de légalité, à la fois s'opposent et se combinent dans un même ordre social. Ainsi, la règle de droit procède d'une coupure avec les autres règles sociales, elle vise non pas à coïncider avec les choses qu'elle régit mais opère par délimitations, dont le contrôle s'opère a posteriori ; tandis que la règle de normalisation s'identifie à la règle sociale, vise à modeler les comportements, les rendre conformes à la volonté normative, à être vécue plus qu'observé, dont le contrôle s'opère a priori.

### 3. STRATÉGIES, JEUX D'ACTEURS ET INTERACTIONS AUTOUR DU DROIT (1998-2000)

En effet, l'annonce, le 10 octobre 1997, d'une réduction légale de la durée du travail à 35 heures, provoque une onde de choc du côté patronal. Au-delà de la démission du représentant du CNPF, moins d'une semaine après, la principale organisation patronale entame une véritable mue, au sein de laquelle la lutte contre les 35 heures tient une place essentielle et se déploie sur deux niveaux.

Le premier consiste à dénoncer et délégitimer systématiquement la loi, en la transformant en un carcan obligatoire et autoritaire, « une loi ringarde d'inspiration administrative, politique et partisane, une loi archaïque, incompréhensible, élaborée par des chefs de bureau dans l'ignorance du monde des entreprises » avance le représentant du MEDEF<sup>8</sup>.

#### **Cadragés et contre-cadragés de l'environnement légal**

Offensives et contre-offensives idéologiques des différents acteurs dans l'interprétation des politiques publiques contribuent à construire une représentation de l'environnement légal dont les effets performatifs sont soulignés par des travaux néo-institutionnalistes américains (Edelman et Suchman, 1997 ; Edelman, 2003) avec lesquels, d'ailleurs, l'analyse cognitive des politiques publiques pourrait tisser des liens. Ainsi, dans le cas des 35h, cette représentation d'un « impératif catégorique » qu'imposerait la loi « prend » médiatiquement et socialement bien au-delà des cercles patronaux et se répand largement chez les autres acteurs (syndicats, administration, salariés, etc.). Ces derniers ne distinguent en effet souvent pas plus que les employeurs, durée légale et durée effective, incitation et injonction. Les organisations syndicales et le gouvernement y ont d'ailleurs aussi intérêt pour que les entreprises, en se lançant dans le dispositif incitatif, légitiment et contribuent à la réussite du processus. La majeure partie des acteurs intègre ainsi à leurs actions et à leurs motifs ces représentations, qui ne soulignent que rarement l'ambiguïté du dispositif, la relativité de l'injonction, la pluralité des actions possibles qu'ouvre le cadre juridique.

« Des myriades de journaux professionnels, de sites web, de colloques, de conseils d'experts en tout genre fournissent des interprétations et « filtrent » ce que la loi est et comment elle s'applique aux organisations. Ces sources précisent ce que signifient se mettre en conformité avec la loi et quelles menaces elle fait peser sur les organisations » (L.B. Edelman, 2003, p. 12).

Par ce travail de diffusion de l'information, de communication, de construction symbolique de l'environnement légal, la loi acquiert une dimension constitutive autant qu'instrumentale, créant des attentes normatives chez les acteurs et un univers symbolique où se mêlent intérêts bien compris (le dispositif d'incitation est là pour ça) et représentations plus ou moins fondées (par exemple : la baisse de la durée légale *doit* se traduire par une baisse de la durée effective). L'Etat n'est pas absent de ce travail de configuration de l'environnement légal, mobilisant l'administration déconcentrée, déléguant ses représentants dans des colloques, ouvrant des numéros verts et finançant une coûteuse campagne de communication autour des 35h. Et il ne reste pas non plus inactif face à la stratégie patronale, renouvelant notamment le maniement de la procédure d'extension des accords de branche contestés que signent le patronat pour contourner la réduction du temps de travail<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> E. A. Sellières, lors d'une manifestation à Porte de Versailles, qui a lieu au moment où s'ouvre le débat parlementaire à l'Assemblée le 4 octobre 1999, et qui rassemble 25 à 30 000 chefs d'entreprise (cité dans « Le MEDEF lance ses troupes contre les 35 heures », *L'Humanité*, 5 octobre 1999).

<sup>9</sup> En particulier en rendant illégales certaines clauses de ces accords de branche tout en acceptant l'extension pour d'autres, invitant les acteurs à renégocier ces clauses litigieuses. Voir S. Nadal, 2002.

En effet, du côté patronal, une seconde stratégie s'ouvre de manière parallèle au lendemain du vote de la loi Aubry I. Elle consiste à déplacer le niveau d'affrontement : non pas les débats parlementaires et le lobbying auprès des pouvoirs publics, délaissé pendant la crise ouverte par la démission de J. Gandois, ni celui des entreprises dont un certain nombre se montre manifestement intéressée par le dispositif Aubry<sup>10</sup> ; mais c'est au niveau des branches que les stratégies patronales de contournement et de résistance à la loi vont se déployer en 1998 et 1999, s'appuyant sur les divisions syndicales (parfois internes<sup>11</sup>) et la mutation que les deux grandes centrales ont engagé précédemment (cas de la CFDT) ou engagé timidement à cette occasion (cas de la CGT) dans leurs rapports au droit.

« Les 35h ont coïncidé avec une évolution marquée vers une reconquête de la négociation collective, dans le sens d'une conquête de droits. Elles ont été les travaux pratiques de cette nouvelle démarche pour la CGT qui consiste à se réapproprier le droit en s'impliquant fortement dans les négociations » explique ainsi un conseiller confédéral du secteur revendicatif de la CGT (entretien, 22 janvier 2003)<sup>12</sup>.

Du côté patronal, les stratégies ne sont pas forcément plus unifiées au sein d'un champ conventionnel très émietté. Mais si la démarche idéologique de l'accord de la métallurgie, signé dès juillet 1998 et qui vide littéralement la loi de son contenu, n'est pas partagée par toutes les branches, il joue bien un rôle structurant auprès des autres branches et des grandes entreprises. La multiplication inattendue de ces accords de branche et d'accords d'entreprise non aidés, initiée par le patronat, peut donc être comprise comme un moyen *juridique et organisationnel* pour peser sur le futur environnement légal, tout en se démarquant du modèle économique sous-jacent à la loi et contenu dans le dispositif incitatif<sup>13</sup>. Ainsi, d'une négociation d'entreprise échangeant RTT et emploi (pour les salariés) contre gels salariaux, réorganisations du travail, gains de productivité et aides (pour les employeurs), on passe souvent, dans les accords de branche, à un équilibre des négociations où s'échangent une RTT moindre accompagnée d'une absence de gels ou de modération salariale (pour les salariés) contre la possibilité accrue de flexibiliser les horaires et les durées (pour les employeurs). Ce cadrage juridico-organisationnel concerne d'ailleurs bien le futur environnement légal : car la plupart de ces accords de branche ne prévoient de prendre effet qu'*après* la seconde loi. Il ne s'agit donc pas d'inciter les entreprises à anticiper la réduction légale. Mais « en créant et en formalisant des politiques internes qui se rapprochent du cœur de la légalité, qu'elles soient procédurales ou substantielles, ces organisations visent à devancer et à déplacer les interventions des autorités légales publiques » ; c'est-à-dire, finalement, à légaliser leurs pratiques mais aussi à « internaliser » le droit, comme y contribue souvent l'édiction de nouvelles lois, analysent L.B. Edelman et M.C. Suchmann (1999)<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> En effet, le nombre d'accords signés dans le cadre de la loi Robien se multiplie entre octobre 1997 et juin 1998, date à laquelle ils sont remplacés par les accords dits « Aubry I ». Et si seulement un peu plus de 3000 de ces accords sont signés fin mars 1999, c'est aussi parce que les négociations prennent du temps. Car sur l'année 1999, c'est une véritable lame de fond qui saisit le système de relations professionnelles (35 000 accords au lieu des 12 et 15 000 signés en 1997 et 1998).

<sup>11</sup> La signature de l'accord RTT de la métallurgie par FO en juillet 1998 peut ainsi s'expliquer par des lignes différentes entre la confédération et la fédération de ce secteur.

<sup>12</sup> De fait, la CGT signe 16 accords de branche sur la centaine signée dans la première année de la loi Aubry I, ce qui est peu mais très nouveau. Quant à la CFDT, après un investissement important dans l'action judiciaire dans les années 70 puis sur le terrain législatif dans les années 80, c'est la négociation collective, productrice de droits, qui prend une place centrale dans les années 90 dans la stratégie juridique de la confédération (voir notamment *Action juridique CFDT*, 1993).

<sup>13</sup> « Presque aucun des grands groupes n'a procédé par accord aidé (...). La grande majorité, entre les deux lois comme avec la seconde, a commencé par mettre à plat la durée annuelle du travail effectif et à en sortir certains jours de congés d'usage et certaines pauses. La RTT jusqu'à 35h peut alors être d'environ 5% » (Bernard Bruhnes Consultant, 2001).

<sup>14</sup> Les auteurs font référence à P. Selznick (*Law, Society and Industrial Justice*, 1969) qui a attiré l'attention le premier sur l'homologie entre règles organisationnelles et règles légales et construit la notion de « légalisation »

« Ces nouvelles lois créent des préconditions normatives et cognitives pour les activités organisationnelles, et les organisations répondent à ces notions légales publiques en construisant et en relayant des politiques formelles et des structures qui symbolisent des principes clés de ces nouveaux régimes. (...) Cette légalisation tend à contraindre les prérogatives traditionnelles du management en infusant des valeurs légales externes dans les pratiques internes organisationnelles ; néanmoins l'édiction de ces règles conventionnelles internalisées (« *internalized lawlike rulemaking* ») ne doit pas obscurcir le fait que ce processus altère aussi significativement le lieu où s'exerce le droit, souvent au plus grand avantage des organisations. (...) Ainsi, parfois plus simplement que se jouer des règles (« *playing for rules* »), les organisations peuvent jouer sur une application littérale, en incorporant les règles légales et en les réécrivant en interne. Et lorsque les législations privées ne peuvent pas formellement éliminer les législations publiques, les droits internes (« *house law* ») peuvent malgré tout réussir à tromper le droit de l'Etat (« *public law* ») dans de multiples contextes, une situation particulièrement vraie dans le domaine des relations salariales et du droit du travail » (Edelman and Suchman, 1999, pp. 946-947).

Ainsi, après une phase d'opposition frontale, « plusieurs syndicats patronaux de branche ont adopté une stratégie de négociation visant à cadrer, voire réduire l'impact de la RTT pour les entreprises. Ils se sont emparés de la négociation afin d'influer, non sur la norme des 35 heures, mais sur des éléments constitutifs, temps de travail effectif, heures supplémentaires, temps de travail des cadres et sur les dispositifs dérogatoires d'aménagement du temps de travail comme la modulation » analyse C. Bloch-London (2000).

Sans reprendre cette démonstration, ni l'étude précise de chacun de ses enjeux et des clauses qui ont été le plus souvent adoptées par les « partenaires sociaux », il apparaît clairement que les stratégies des acteurs des relations professionnelles ont partiellement reconfiguré la dynamique de co-production des normes engagée par la première loi Aubry. La seconde loi, si elle a maintenu le cap d'une réduction légale de la durée du travail a « entériné des éléments constitutifs de cette norme issus des accords collectifs » (Bloch-London, 2000). Ainsi, le gouvernement a reculé dans le temps l'obligation de diminution effective de la durée du travail qu'implique, même indirectement et partiellement, celle de la durée légale, créant des périodes transitoires autorisant des contingents d'heures supplémentaires élevés, elles-mêmes contradictoires avec la nécessité d'une réduction franche, générale et rapide indiquée par les modèles économiques. De même, s'il a encadré et apporté des garanties en termes d'annualisation et de flexibilité (par exemple pour les cadres ou les temps partiels), il les a aussi légitimé, en créant une norme annuelle de la durée du travail et en avalisant aussi bien le « forfait jour » pour les cadres que la diffusion très souvent injustifiée économiquement de la modulation. Enfin, et surtout, il a accepté de subventionner les accords qui ne s'engageaient pas à créer des emplois ou qui modifiaient le mode de décompte du temps de travail, modifiant notablement le sens de l'action publique.

#### **L'assouplissement des conditions permettant de toucher les aides dans la seconde loi**

Dans un contexte de croissance économique et de forte création d'emploi, face aux difficultés que certains secteurs rencontrent pour embaucher et à celles a priori plus grandes que posent cette obligation d'embauche aux petites entreprises concernées en 2002, l'abandon du seuil des 6% minimum d'embauches pour toucher les aides de l'Etat en cas d'accords de réduction du temps de travail a pu apparaître comme une mesure pragmatique et réaliste. Mais elle n'est pas sans conséquence symbolique sur le sens que prend l'action publique, comme on le verra.

En outre, avec la disparition de l'exigence du mode de calcul constant du temps de travail pour toucher les aides, l'essentiel n'est plus alors de réduire fortement la durée effective mais de « passer aux 35 heures » et d'adopter une nouvelle norme légale, y compris si les moyens pour y arriver passent par une requalification des temps travaillés. Les accords Aubry I non aidés qui ne réduisaient pas la durée du travail à mode constant – par exemple en

---

pour décrire cette « internalization » du droit par les organisations lors de la mise en conformité juridique de leurs pratiques.

« sortant » des temps de pause ou en considérant certains jours auparavant fériés comme des jours RTT – peuvent, après le vote de la seconde loi, bénéficier des aides structurelles. Mais surtout, la majorité des entreprises, c'est-à-dire toutes celles qui n'ont pas anticipé la réduction de la durée légale, peuvent désormais toucher les aides en utilisant cette « passe du droit » (Lascoumes et Le Bourhis, 1996), qui permet de « passer aux 35 heures » sans réduire beaucoup la durée du travail. En acceptant de subventionner cette modalité de passage aux 35h, la seconde loi permet donc aux directions d'entreprise et aux négociateurs de réduire considérablement l'ampleur de la RTT<sup>15</sup>. C'est « une reconquête des règles » qui s'opère alors du côté des employeurs – pour reprendre un processus analysé par C. Morel dans *La grève froide* (1980) -, d'autant plus que les avantages et les aménagements progressivement acquis par les salariés en matière d'horaires et de durées du travail ne s'étaient développés qu'à l'ombre du droit, c'est-à-dire hors de toute formalisation juridique. Quant aux syndicalistes, ils peuvent alors plus facilement, dans une logique de contrepartie, préserver le pouvoir d'achat des salariés<sup>16</sup>, ou obtenir des garanties sur d'autres thèmes, notamment les modalités RTT<sup>17</sup>.

« Le produit de la négociation [ici celle entre normes étatiques et normes conventionnelles] en dit finalement plus sur la sociologie de la négociation, et notamment des intérêts des acteurs, que sur le produit lui-même » analyse P. Laborier (2003). Les répertoires d'action et le cadrage des situations, les interprétations données aux règles négociées et la configuration de la légalité en devenir – cette forme explicite de co-production de la loi en somme – ont ainsi fait l'objet d'une véritable bataille entre certains acteurs, au sein de laquelle des stratégies ont été élaborées, des « coups » échangés, des compromis inventés, sur un ensemble de champs juridiques aussi divers que la notion de temps de travail effectif, l'accès aux aides publiques ou les procédures de négociation et de passage aux 35 heures.

#### **Modes de passage aux 35 heures : de moins en moins de négociations**

Dans ce dernier domaine, particulièrement intéressant pour la question des relations entre dialogue social et action publique, le législateur a étendu l'innovation procédurale prévue dans l'accord interprofessionnel d'octobre 1995 via le dispositif du mandatement. Il s'agit de permettre aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux de pouvoir signer des accords et de bénéficier des aides. Mais les accords de branches signés en 1998-1999 ont contourné partiellement l'obligation de négocier des accords d'entreprise pour accéder à ces aides, en prévoyant la possibilité d'accès direct qui, si l'accord est étendu sur ce point par le gouvernement, permet aux entreprises d'adopter l'accord de branche *sans* négocier tout en touchant les aides. Et cette ouverture juridique se traduit dans les modes de passage aux 35 heures, comme on peut le voir dans le tableau suivant :

**Répartition des entreprises passées à 35h par mode d'accès et par date, selon le nombre de salariés<sup>18</sup>**

	Avant 2000		En 2000		En 2001	
	20 salariés ou moins	plus de 20 salariés	20 salariés ou moins	plus de 20 salariés	20 salariés ou moins	plus de 20 salariés

<sup>15</sup> 18% des établissements qui sont passés aux 35 heures en 2000 ont indiqué avoir exclu du décompte des pauses préalablement incluses, et dans l'ensemble, le taux de réduction effective atteint finalement, en moyenne, 8%, selon Pham (2002).

<sup>16</sup> Le volet salarial est en effet bien plus favorable aux salariés en 2000 qu'avant : compensations plus systématiques (dans 98% des cas contre 92% dans les accords Aubry I), gel et modération moins fréquents et de moindre durée, absence même souvent de modération salariale en particulier dans les très petites et dans les très grandes entreprises. Alors que seuls 26,6% des salariés dans les accords Aubry I n'avaient rien de prévu de particulier en matière d'évolutions salariales, ils sont 53,4% dans le cadre Aubry II en 2000. Voir Pham (2002)

<sup>17</sup> Ainsi, les salariés et leurs représentants ont plus souvent réussi à négocier des jours RTT, plébiscités par les salariés, après la seconde loi qu'avant. Mais le nombre de ces jours est alors souvent moindre (Pham, 2002).

<sup>18</sup> Rappel : les entreprises de moins de vingt salariés ne sont concernées par la baisse de la durée légale qu'à partir de 2002.

Accords d'entreprise	58,6	89,1	45,1	76,5	15,6	60,1
Applications directes d'accords de branche	41,4	10,9	54,9	23,5	84,4	39,9

Source : Base des déclarations d'allègement de cotisations sociales, MES-DARES

L'équipement cognitif de la loi, fixant les conditions d'embauche et du mode de calcul constant, du mandatement et de l'aide organisationnelle par l'appui conseil, est ainsi progressivement mais massivement contourné par les entreprises au profit de passages aux 35 heures répondant aux logiques des accords de branche dont on a vu l'éloignement par rapport au modèle économique porté par la loi. Ce que signale aussi cette évolution, c'est comment le problème pour les entrepreneurs, en particulier dans les petites entreprises (mais pas seulement), porte plus sur l'obligation de négocier que de diminuer et d'organiser la durée du travail. Plusieurs études ont ainsi montré cette réticence idéologique bien plus qu'organisationnelle particulièrement répandue chez les petits patrons, relative au rôle de la loi et à des régulations *négociées* de l'activité de travail dans leurs entreprises, qui permet de comprendre leur attentisme et leur refus de passer aux 35 heures (Avril et Beaud, 2001 ; Charpentier et Lepley, 2003 ; Fort, Jorand et Tonneau, 2004).

Cette ré-articulation entre relations professionnelles et niveau législatif ne s'est pas joué que dans les négociations de branche et d'entreprise, ou les procédures pour passer aux 35 heures. La loi elle-même a établi des normes largement issues des négociations qui ont eu lieu en 1998 – 1999, tout « en gardant la main » et en mettant en avant sa dimension protectrice et la nécessaire cohérence du droit qu'implique la conformité aux grands principes du droit du travail ou la recherche de régularités formelles. On ne peut donc pas parler de victoire patronale à proprement dit. Si les négociations et certaines stratégies mises en œuvre par des organisations patronales de branche ont bien pesé sur la plupart des normes adoptées par le législateur, ce dernier a maintenu le rôle protecteur de la loi, moralisant le temps partiel, renforçant l'obligation de légitimité des signataires<sup>19</sup>, et empêchant les stratégies les plus grossières de contournement de la réduction effective. Les négociations ont ainsi fortement pesé sur le contenu de la seconde loi en constituant des *répertoires juridiques* pour le législateur, contribuant à *cadrer* l'action publique et le nouveau régime légal du temps de travail qui l'incarne<sup>20</sup>.

#### 4. ENTRE INFLATION, « LÉGÈRETÉ » ET INSTRUMENTALISATION ORGANISATIONNELLE DES RÈGLES

Cette reconfiguration des relations entre actions publiques et dialogue social autour du temps de travail ne se construit pas que dans les cabinets ministériels, les états-majors syndicaux et patronaux ou les réunions de négociation des branches professionnelles et des grandes entreprises. Elle s'actualise aussi au niveau local, en impliquant une multitude

<sup>19</sup> En particulier en instaurant le principe de l'accord majoritaire, reprenant par là une innovation provenant d'un certain nombre de négociations (obligation d'une validation référendaire de l'accord en cas de signature par des syndicats minoritaires dans l'entreprise), mais aussi et surtout une demande syndicale plus ou moins ancienne de la CGT et de la CFDT.

<sup>20</sup> Sur la notion de répertoire d'action et de cadrage, voir D. Céfai (2001) ou P. Laborier (2003). La conception de l'action (ici celle d'écrire la loi) qui est attachée à l'usage de ces notions conçoit cette action moins comme une façon de « puiser » dans un répertoire, que comme son appropriation et son ajustement à la situation (son « internalisation », pourrait-on dire en reprenant une notion déjà avancée). La situation est ainsi « cadrée » grâce à ses répertoires, afin de la définir et de déterminer l'action appropriée à cette situation, explique P. Laborier.

d'acteurs institutionnels, collectifs et individuels, dans des entreprises, des bassins d'emplois, des territoires. Le contexte économique et social, l'évolution des dispositifs juridiques et administratifs qui équipent l'action publique mais aussi la transformation des discours politiques qui l'accompagnent, jouent cependant sur ce niveau local. Entre l'automne 1997 et la fin 1999 par exemple, le retour de la croissance économique et l'amélioration de la situation sur le marché de l'emploi (en 2000, on parlera même d'un possible retour au plein emploi) ont été des éléments de la situation qui ont non seulement contribué au succès de la première loi Aubry mais qui ont aussi été pris en compte dans les arbitrages politiques que traduit la seconde loi. Celle-ci incarne en effet un infléchissement notable du sens de l'action publique, qui, prenant place dans un contexte d'inflation législative et d'une « insoutenable légèreté des règles », rencontre progressivement une délégitimation économique, sociale et procédurale, qui éclate au grand jour le 21 avril 2002 au soir. Le dialogue social comme instrument de l'action publique mais aussi la légitimité des différentes sources du droit du travail s'en trouvent de nouveau transformés.

Le texte de la seconde loi Aubry traduit en effet une véritable inflation des règles, et c'est bien un paradoxe qui s'exprime, lorsque le Directeur des relations du travail affirme en 1998 avoir le ferme espoir que le processus débouchera sur une refondation simplifiée du droit du temps de travail (*Droit social*, 1998). Plusieurs raisons expliquent cette inflation législative passant par l'écriture d'un texte touffu, brocardé et décrié, dès sa publication, comme illisible et trop complexe. La première réside dans le processus parlementaire en lui-même et l'équilibre sociopolitique qu'a cherché à traduire la loi.

*« On cherche des équilibres, par adjonction de dispositions supplémentaires, de sous modules à l'intérieur d'un même module ou de dérogations... On fait remonter au niveau de la loi des dispositions qui n'auraient rien à y faire, souvent. Y compris en termes de hiérarchies des normes, qui ne sont pas de niveau législatif, ni des principes fondamentaux du droit du travail. Ils sont là comme élément d'un équilibre entre les différents acteurs, pour avoir un projet qui passe vis-à-vis des différents partenaires. Je l'ai fait ! C'est une donnée objective du fonctionnement du système, le foisonnement législatif est le prix optique à payer pour le compromis. Le problème, c'est que le compromis optique acquis laisse ensuite des traces dans la pratique sociale, parce qu'après, il faut porter la mise en œuvre de ce lourd appareil qui a été voté »* (le directeur des relations du travail, entretien, 9 octobre 2002).

Mais c'est aussi pour des raisons proprement juridiques, pour garder la main face à une jurisprudence dont le pouvoir s'accroît et pour faire face à la « prolifération insistante du réel » (Duclos, 2001), c'est-à-dire pour anticiper la diversité des situations et verrouiller les qualifications juridiques dont elles peuvent faire l'objet, que la seconde loi a multiplié les règles applicables<sup>21</sup>. Le droit du temps de travail a ainsi poursuivi la logique de complexification qui l'anime depuis le début des années 80 et qu'avait déjà pointé, au début du processus engagée en 1998, ce même haut-fonctionnaire : « à partir du moment où (...) on a cherché à faire jouer au droit de la durée du travail un rôle adaptatif, à lui faire prendre en compte des problématiques instrumentales de flexibilisation, on est entré dans un cycle de complexification et la lisibilité du droit a beaucoup diminué », explique-il (*Droit social*, 1998). Et il ajoute : « cette complexité, indiscutable, n'est cependant pas le fruit de cerveaux maladivement normatifs qui séviraient place Fontenoy mais du besoin de flexibilité qui s'est greffé sur les objectifs originels uniquement protecteurs du droit du travail ». Proliférant, instrumentalisé par le politique, devenu objet d'une politique de l'emploi plus que principe protecteur et organisateur, l'action publique et le régime juridique du temps de travail issu du

---

<sup>21</sup> « Pendant toutes ces années, où je dialoguais informellement avec les juges et la Cour de Cassation, j'ai vu la montée en puissance du pouvoir jurisprudentiel. Elle est tout à fait fascinante. (...) Face au sentiment d'une montée en puissance du pouvoir jurisprudentiel, la volonté du législateur de marquer qu'il ne perd pas le contrôle a été forte. Et sa manière de le marquer, c'est d'essayer de verrouiller explicitement des sujets qui n'étaient pas justiciables d'un tel niveau de précision » (Le directeur des relations du travail).

processus de lois négociées entre 1998 et 2000 reposent alors sur des bases fragiles, aboutissant à une insoutenable légèreté des règles.

Cette expression, reprise à C. Gavini (2000), renvoie à deux fragilités. La première concerne le mode de production des normes en y faisant intervenir un acteur supplémentaire - la plus haute instance judiciaire qu'est le Conseil Constitutionnel - ; tandis que la seconde renvoie à leur effectivité.

La seconde loi Aubry relève d'un exercice particulièrement délicat : le processus impulsé par la première loi a remis pour une grande part la production des normes entre les mains des acteurs de branche et d'entreprise ; mais un certain nombre des innovations qu'ils ont proposées en 1998-1999 n'ont pas été repris par le législateur dans la seconde loi, comme on l'a vu. Certaines ont été jugées « contraires à l'ordre public social » par le gouvernement et d'autres invalidées ou limitées. Le souhait de sortir les temps de formation du temps de travail effectif a été stoppé, même si c'est en renvoyant de nouveau la question au dialogue social, et plus précisément à un accord interprofessionnel qui n'a vu le jour que plusieurs années après. De même, la seconde loi a encadré les forfaits jours, selon les catégories de cadres en fixant un nombre de jours travaillés annuels souvent inférieurs à ce que prévoyaient les accords. Car *« la place laissée à la négociation ne devait pas faire oublier le rôle de la loi, qui fixe un cadre et une méthode, assure une protection par les durées légales et maximales, garantit aux salariés des contreparties aux souplesses demandées par les entreprises »*, affirme la ministre de l'Emploi lors de la deuxième séance consacrée au projet de loi à l'Assemblée.

Ce rappel « oblige le législateur à exercer un « monitoring » permanent de la loi, par le biais de la loi elle-même ou de la circulaire : il dépend de la seconde loi d'ajouter des protections [par exemple en limitant le plafond de la modulation à 44h, la durée annuelle à 1600h, le nombre de jours de travail pour les cadres à 217 par an, etc.] rectifiant les souplesses que s'étaient accordées les parties lors des négociations stimulées par la première, en produisant une interprétation qui la ramène « dans les clous », comme on dit. (...) Cette volonté d'incitation puis de « normalisation » se traduit l'une comme l'autre par une inflation de règles applicables » analyse ainsi L. Duclos (2000, p.270).

Si le gouvernement a donc tenu largement compte des négociations qu'il avait promues, il n'a pas non plus respecté sa promesse de s'inspirer et surtout de valider ces négociations. Le mécanisme de reprise adoptée par la seconde loi se heurte donc à l'esprit de la première, ainsi qu'au principe général qui veut que la loi applicable à un contrat soit celle en vigueur au moment de sa conclusion. C'est à ce titre que le Conseil constitutionnel, saisi par des parlementaires opposés à la loi, rend un avis le 13 janvier 2000, quelques jours avant le vote de la seconde loi, qui en invalide plusieurs points<sup>22</sup>.

« Le dernier point, le plus important, concerne des dispositions de la loi Aubry II plus sévère que la loi Aubry I et qui aboutissent à rendre illégales certaines clauses licites des accords conclus pour mettre en oeuvre la loi Aubry I. Tirant le bilan des accords, la loi Aubry II a cherché à trouver un point d'équilibre pour protéger les salariés. (...) Le Conseil constitutionnel constate en substance que le législateur était libre de déterminer le contenu de la loi nouvelle, mais que les clauses conventionnelles litigieuses étaient licites, qu'elles avaient été négociées à l'invitation du législateur en fonction des « conséquences prévisibles » de la première loi, le gouvernement ayant dit dans l'exposé des motifs qu'il tiendrait compte des résultats de la négociation. Il décide donc que « dans ces circonstances particulières », la loi doit faire état d'un intérêt général suffisant pour invalider ces clauses. La loi nouvelle ne s'appliquera donc qu'aux nouveaux accords » (Morin, 2000).

Ainsi, par exemple, lorsque les accords fixaient une durée du travail à 1645 heures par an, ils restent valables, bien que la nouvelle norme légale soit de 1600 heures. Cette décision renforce donc considérablement la validité des règles issues des négociations collectives

---

<sup>22</sup> Quatre pour être précis, trois d'entre eux étant « prévisibles juridiquement » selon M.L. Morin (2000) : « l'amendement Michelin » qui obligeait les entreprises à réduire leur durée du travail avant de licencier, ainsi que deux autres – le dispositif de garantie mensuelle pour les Smicards et le taux de majoration des heures supplémentaires pour les salariés qui ne sont pas passés aux 35h – au nom de l'égalité de traitement.

menées en 1998 et 1999. Elle légitime la démarche d'une partie des employeurs qui ont signé des accords avec des organisations syndicales minoritaires, pour peser sur le processus de co-production des normes entre le législatif et la négociation sociale (voir aussi Bloch-London, 2000). La liberté contractuelle des partenaires sociaux, hors de l'intervention ou du contrôle du législateur, voire s'imposant à lui, est ainsi affirmée dans une logique de contrat inspirée du droit anglo-saxon, également reprise dans les textes européens (Gavini, 2000 ; Ray, 2000). Or,

« le risque introduit par la décision du Conseil constitutionnel est de glisser vers une [stricte] relation de contrat entre salariés et employeurs, aujourd'hui inadaptée à une situation marquée par la [forte] subordination de l'un (le salarié) à l'autre (l'employeur). Un tel déséquilibre ne peut aboutir qu'à un compromis fragile, dont les règles seraient d'une insoutenable légèreté » analyse C. Gavini (2000).

Si une analyse serrée de cette décision montre cependant qu'elle n'appuie pas réellement en tant que tel le projet de « nouvelle constitution sociale », lancé par le MEDEF au même moment (Morin, 2000), elle n'en légitime pas moins la recherche d'une nouvelle articulation entre sources de droit. Et de fait, les syndicats acceptent d'entamer, quelques semaines plus tard, des négociations dont le but est, pour une part, de s'émanciper contractuellement de la loi, ou plutôt de « procéduraliser le partenariat social » (Duclos et Mérieux, 2001) et, en tout cas, de borner notablement le rôle de l'Etat dans divers domaines : assurance – chômage, système des retraites, médecine du travail ou formation professionnelle. La réduction du temps de travail, bien qu'elle ait été imposée par le gouvernement, a finalement représenté un test ou une phase préliminaire paradoxale pour cette stratégie des employeurs et de certains syndicats qui souhaite renforcer, sinon donner le primat, dans certains domaines, à l'autonomie de la négociation collective sur l'hétéronomie des lois ou, du moins, qui entend limiter considérablement le domaine du législatif et du réglementaire. Et si le projet de refondation sociale n'a pas été par la suite une grande réussite, il est indéniable qu'il a pesé sur la loi sur le dialogue social adoptée en mai 2004, qui reprend partiellement à son compte la logique d'inversion de la hiérarchie des normes et de supplétivité du droit de l'Etat<sup>23</sup>. Ainsi, d'une instrumentalisation du dialogue social par la loi, le processus a abouti à stimuler une démarche en tout point inverse, ravivant comme jamais la volonté d'autonomie normative des « partenaires sociaux », sinon le souhait de certains d'entre eux d'instrumentaliser en quelque sorte la loi, par le dialogue social.

Ce processus, analysé ici à un niveau institutionnel et « macro social », se traduit dans les pratiques au niveau organisationnel. Ainsi, la loi et les nouvelles règles de droit exigent, et les règles de normalisation guident, un processus de mise en conformité juridique de ces pratiques. En recourant aux négociations pour s'appliquer, cette mise en conformité s'est traduite par de nouvelles pratiques (par exemple des jours de repos supplémentaires au titre des 35 heures) mais pas forcément. Elle a pu prendre la forme d'un habillage juridique nouveau de pratiques anciennes, par exemple autour du mode de décompte du temps de travail que l'on change dans les textes, sans changer les pratiques, ou de formes de flexibilité que l'échange promu par la loi permettent de légaliser (par exemple la modulation, qui existait parfois de manière illégale auparavant). Ce processus, même si l'habillage juridique ne change pas toujours les pratiques, correspond ainsi à une légalisation des organisations, c'est-à-dire à une extension de la référence pour les actions que constitue le droit et des garanties qu'il apporte. Ce phénomène de juridicisation des organisations et du travail s'accompagne cependant, comme l'ont bien montré les travaux de L.B. Edelman, d'une « managerialization » du droit. Ce processus consiste en effet, lors des négociations et de la

---

<sup>23</sup> La loi sur le dialogue social autorise ainsi des accords d'entreprise à être moins favorables que des accords de branche ; mais elle ne va pas jusque là pour les règles étatiques, sauf situation de dérogation expresse ; mais celles-ci sont considérablement étendues en matière de temps de travail.

mise en œuvre des règles, à cadrer organisationnellement le droit, ou encore, à mettre au service de logiques d'efficacité et de rationalité propres aux organisations la formalisation juridique qui traduit une mise en conformité des organisations avec la législation (Edelman, Riggs Fuller, Mara-Drita, 2001 ; Edelman, 2003). Cette instrumentalisation organisationnelle du droit sous-tendait certes le modèle économique promu par l'action publique. Cependant, il a pu contribuer à une mise en œuvre de la loi différente de celle qu'attendaient ses promoteurs. Dans un grand nombre d'entreprise, la logique économique, sociale et organisationnelle de réduction du temps de travail au service de l'emploi a été partiellement occultée ou recouverte par une logique juridique, où le développement de droits internes a été mis au service, soit d'une absence de changements et/ou de création d'emplois, soit d'une modernisation des entreprises passant par un développement accentué de la flexibilité de la production qui n'a pas tenu forcément toutes les promesses de la RTT, en particulier pour les salariés. Bref, c'est une véritable « reconquête patronale des règles » (Morel, 1980) qui s'est paradoxalement opérée lors des négociations 35 heures qu'a quasi imposées le gouvernement, montrant comment l'instrumentalisation du dialogue social par l'action publique a pu en quelque sorte se retourner contre certains des objectifs même de cette action publique.

En glissant insensiblement d'une étude du mode de production des règles à leur application, on peut ainsi approfondir cette idée d'une « insoutenable légèreté des règles ». Car celle-ci renvoie aussi à un problème de légitimité et d'effectivité du droit. La seconde loi Aubry, en ne simplifiant pas, loin de là, le droit du temps de travail, n'accentue-t-elle pas le processus mis en évidence dès le milieu des années 1990 de surréglementation juridique associée à une dérégulation pratique des temps de travail ? (Ray, 1994 ; Elbaum, 1996 ; Morin et Sublet, 1997)<sup>24</sup> Ce serait la consistance des règles, comme gazeuse et étherée, hors de portée et hors de référence pour les acteurs – en bref leur illégitimité et ineffectivité – qui serait pointée. En complexifiant encore les normes, la seconde loi Aubry irait en quelque sorte à rebours d'une évolution tentée par un certain nombre d'acteurs dans les années 1990 – un retour du droit aussi attentif à la production des normes qu'à leur application<sup>25</sup>. En effet,

*« Le droit de la durée du travail est devenu d'un maniement extrêmement difficile pour les acteurs. Pour déterminer la norme applicable à telle ou telle situation, il faut combiner ce que dit la loi, la jurisprudence de la loi, qui peut bouger, l'accord de branche, éventuellement l'accord d'entreprise, et comment tous les deux s'articulent... La détermination même de la norme devient un problème, nécessite un travail, un investissement ! Il y a un processus assez pervers pour l'efficacité et l'efficacé du droit, donc pour sa crédibilité. Car plus la norme est nébuleuse et complexe, plus sa répression devient illégitime »* (le directeur des relations du travail, 9 octobre 2002).

C'est ainsi la légitimité même de la règle juridique qui est atteinte lorsque sa complexité est telle qu'il devient beaucoup plus facile, pour les acteurs, de faire comme si elle n'existait pas (voire de le penser), plutôt que de l'intégrer comme un cadre ou un motif pour leurs actions. L'illégitimité de la seconde loi, et plus largement de la réforme des 35h, est cependant loin de n'être que juridique et explicable par un texte touffu, réglementaire et normalisateur. En effet,

---

<sup>24</sup> En effet, « la recherche de flexibilités ne s'est pas traduite en France par une simplification de la réglementation mais par une législation qui, à vouloir instrumenter et « distinguer » tous les cas de figure, se caractérise par une prolifération, une instabilité et une opacité qui en sont sans doute arrivées à un point limite ». Dans la mesure où « le rôle croissant attribué par la législation aux partenaires sociaux est allé de pair avec un affaiblissement de leur représentativité, avec des acteurs syndicaux qui sont à la fois plus divisés et moins reconnus par les directions d'entreprise (...), faute donc d'une autonomie collective fondée sur l'équilibre de la représentation et des pouvoirs, ce sont des pratiques liées aux rapports de force locaux qui ont tendance à s'imposer. On débouche donc dans le domaine du temps de travail sur des mécanismes qui produisent à la fois du droit et du non-droit, en combinant surréglementation et dérégulation » (Elbaum, 1996).

<sup>25</sup> En effet, les inspecteurs du travail en particulier, mais aussi un certain nombre de décisions jurisprudentielles, dans les années 90, attestent de cette recherche par certains acteurs d'une meilleure application du droit du temps de travail en termes de contrôle de l'effectivité des normes. Voir Pélisse (2004-b).

on pourrait soutenir que la décentralisation du mode de production des normes, en matière de temps de travail, a pu au contraire contribuer à faire des règles et du droit interne d'entreprise des références davantage mobilisées par les acteurs, parce qu'ils ont contribué à le produire et à l'adapter à leurs activités. Ce n'est qu'en s'appuyant ici sur des enquêtes dans les entreprises et sur les modes d'existence de la légalité ordinaire qui y règne qu'on pourrait conclure sur l'illégitimité grandissante du droit, dans les entreprises, qu'aurait impliqué le processus législatif engagé autour des 35h<sup>26</sup>. Cependant, il faut noter comment c'est aussi et surtout une illégitimité politique, économique et sociale qu'a rencontré l'action publique en 2001 et 2002, au point d'être en partie responsable, selon certains, de l'élimination du candidat socialiste au premier tour de l'élection présidentielle au soir du 21 avril 2002.

## 5. SENS ET ILLÉGITIMATION DE L'ACTION PUBLIQUE (2000 – 2002)

La seconde loi Aubry change en effet *le sens* de l'action publique initiée par la première. Pas tant en traduisant une hypothétique victoire patronale, mais en abandonnant, dans ses dispositifs et dans le discours politique qui l'accompagne, ce qui lui donnait sa signification première, c'est-à-dire la création d'emplois. Plus encore que les règles de droit qui manifestent le tiraillement de l'action publique entre le souhait de reprendre des dispositifs a priori légitimes parce que négociés, de prendre en compte les difficultés d'une réduction généralisée pour l'ensemble des entreprises et le souci d'apporter des garanties et de jouer un rôle protecteur pour les salariés, c'est la dimension symbolique et constitutive de la loi qui témoigne d'une nouvelle orientation de l'action publique. Le directeur des relations du travail a particulièrement insisté sur cette réorientation qui débute dès l'automne 1999, soulignant à de multiples reprises comment ce qui donnait du sens à cette réforme – l'emploi – lui avait fait défaut à partir de 2000 et 2001.

*« Quand on revoit le fil des événements, dans le discours gouvernemental, il y a un infléchissement qui se produit quelque part en 99. Dans son discours en première lecture sur la deuxième loi, Martine Aubry parle du bricolage, des courses, inscrivant la philosophie du projet dans une vision sociétale finalement<sup>27</sup>. Après elle rectifie un petit peu le tir, elle remet en avant l'emploi. Mais tout de même... (...) Car la finalité emploi, c'est celle qui donne du sens. C'est schématique, le fond de ma pensée n'est pas de minimiser l'apport sur la vie des personnes, mais le ressort, c'était tout de même l'emploi, la logique emploi de la première loi, qui a fonctionné dans la négociation et dans les têtes des acteurs. (...) Elle jouait un rôle fédérateur, permettait de surmonter des contradictions, à un certain nombre de délégués syndicaux de faire le travail, sans se trahir, pas évident toujours, de conviction, de pédagogie à un certain stade de la négociation, parce qu'il y avait l'emploi. (...) Dans l'illusion lyrique de la reprise - rappelez vous, le plein emploi n'était plus inatteignable disait-on -, dans ce contexte, l'élan collectif qui avait porté la première phase, au delà de la genèse assez politique des 35 heures, a commencé à se déliter. Or j'ai toujours pensé qu'il fallait donner du sens, c'est-à-dire une forme de légitimité. Et ce qui donnait du sens, c'est l'emploi, et on a perdu le sens. On est passé à un sens, où ce sont les 35 heures en soi. Mais les 35 heures en soi, l'impact sur la vie des personnes, il est éminemment variable ! ».*

Cette dimension symbolique, qui donnait sens à l'action publique et qui lui fait défaut à partir de l'année 2000, était d'autant plus importante que la réforme, d'une part ne s'imposait pas stricto sensu à l'un des acteurs mais exigeait un *engagement réciproque* de part et d'autre par

<sup>26</sup> Voir les deuxième et troisième parties de ma thèse (Pélisse, 2004) qui portent sur cette intégration organisationnelle et sociale du droit dans une dizaine d'entreprises enquêtées entre 1998 et 2003.

<sup>27</sup> « Faire que le temps de la vie soit un peu plus le temps de la liberté est la première ambition de ce projet de loi » déclare la ministre, lors de l'ouverture des débats sur la seconde loi à l'Assemblée, le 5 octobre 1999. « Les enjeux principaux sont dans la recherche d'un équilibre entre le temps de travail, le temps pour soi et le temps pour les autres, qui amène une amélioration de la qualité de la vie au travail comme de la vie personnelle », poursuit-elle.

l'intermédiaire de négociations et de compromis, et d'autre part concerne une dimension – le temps - aux implications structurantes dans la vie des organisations, des salariés et de la société.

*« Les logiques [de la vie professionnelle, du hors travail, de la famille, etc.] ne vont pas toutes spontanément dans le même sens, ça se saurait ; mais elles peuvent fonder des compromis dynamiques. C'est une formule un peu techno, mais c'est l'idée que c'est un compromis qui fait avancer chaque catégorie, par rapport à ce que sont ses objectifs, son angle de vue propres. Il y a des compromis mous, des compromis statiques, des compromis dynamiques, dans lesquels les acteurs à l'intérieur d'une entreprise donnée, en avançant et en pactant, font avancer quelque chose qui a un sens plus global qui les dépasse. Et là où il n'y a pas de sens, il peut y avoir la meilleure volonté politique, la meilleure ingénierie technique et juridique, cela n'embrayera pas sur la réalité. Les résultats seront décevants. Donc, je crois beaucoup au symbolique. Et dans les 35 heures, la dimension symbolique n'est pas seulement dans l'affichage politique. Elle tient à la nature même du sujet (...). Le temps de travail a ceci de particulier et de puissant comme thème, d'être à l'interface avec le fonctionnement des entreprises, la vie professionnelle des individus mais aussi leur vie personnelle et la vie locale, de faire le pont entre l'individuel et le collectif, entre l'entreprise et la vie en société à côté » (le directeur des relations du travail, entretien, 9 octobre 2002).*

Le sens de l'action publique, par l'intermédiaire des discours politiques qui la justifiaient et des règles de droit et de normalisation qui l'équipaient, rendait possible des « *compromis dynamiques* », faisait accepter des sacrifices de part et d'autre, engageait des acteurs collectifs et individuels « *à avancer* » ensemble « *sans pour autant nier la dimension conflictuelle qui pouvait les opposer* ». La dilution et la disparition progressive de ce sens ont contribué fortement à délégitimer les 35h sur plusieurs plans.

En effet, « *la manière dont s'est délitée cet élan collectif qui avait porté la société française en 1998 – 1999 a certainement produit des effets inégalitaires* » explique ce même haut fonctionnaire, pointant ici une illégitimation économique et plus encore sociale des 35 heures.

Illégitimation économique car la RTT se heurte, en 2000 et en 2001, à des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs, lorsqu'elle n'en accroît pas dramatiquement dans d'autres. Après la seconde loi, il ne s'agit plus d'entreprises anticipant la réduction légale, volontaire et construisant des projets associés à la réduction du temps de travail, mais d'organisations qui ont attendu et se sont résolues à ne diminuer leur durée du travail que « *contraintes et forcées* » par la loi, le plus souvent a minima, en grappillant sur les temps, en embauchant moins, sans forcément réorganiser le travail ou associer à la RTT un projet stratégique<sup>28</sup>. Dès le second semestre 2000, les demandes d'appui conseil, chargé d'instrumenter cette logique emploi, déclinent considérablement, les consultants se concentrant sur le passage aux 35h dans le secteur public, enfin concerné, mais sans que ce qui lui donnait sens soit présent.

*« Le scénario le plus surréaliste, c'est la RTT dans la Fonction Publique : là, il n'y a pas de sens et il n'y en a jamais eu. (...) Dans la Fonction Publique, la RTT est quelque chose qui est tombée du ciel, qui n'avait pas ce sens, puisque, par définition, la règle du jeu était que ça se faisait à emploi constant. Certains ont cherché du sens dans une logique amélioration du service public, il ne faut pas méconnaître les efforts qui sont faits. Mais enfin, ce n'est pas ça qui tire le sujet, et on n'a pas vu jusqu'à présent de progrès très significatifs et perceptibles dans les services publiques » (Le directeur des relations travail).*

En 2001, les estimations des effets emplois sont contestées, l'impact financier de la RTT sur les entreprises mais aussi les finances publiques est critiqué, et une économie en voie de décélération favorise bien moins la résorption du coût de la RTT, son partage entre les différents acteurs et la logique emploi de la loi<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> La RTT est donc moins franche et les effets emplois également moindre. Voir Bunel, Coutrot et Zylberman (2002) ; Coutrot et Guignon (2002) ; Charpentier et alii (2004).

<sup>29</sup> Voir les rapports d'information du Sénat, aux titres explicites : « Le fond de financement des 35h : un déficit structurel, une existence virtuelle, une menace réelle sur les comptes de la Sécurité sociale », Commission des

Mais cette illégitimation est aussi et surtout sociale, résultat de la mise en place et des effets inégalitaires de la RTT. Si, par exemple, la seconde loi maintient le cap pour les petites entreprises, le gouvernement annonce en septembre 2001 que la période transitoire qui les concerne est étendue, leur permettant de maintenir leur durée du travail jusqu'en 2004 au lieu de devoir l'abaisser dès 2002<sup>30</sup>. C'est, de façon plus durable que prévu, un salariat à deux vitesses que permet le système, même si son unification est toujours prévue à terme. Dès 2000 cependant, « *on est sorti de façon un peu larvée de la modération salariale, sans que cela soit généralisée. Cela s'est fait de façon assez sélective, principalement en faveur des cadres ou d'ouvriers très qualifiés. Alors que ce sont les ouvriers et les employés qui sont les plus parties prenantes dans des accords donnant-donnant. D'où des sentiments d'inégalités et d'injustice qui se sont creusés* » analyse le directeur des relations du travail. Cette même année, l'équilibre des accords RTT se déplace : les salariés acceptent moins fréquemment des modérations et des gels salariaux, en contrepartie d'une RTT elle-même de moindre amplitude et de créations d'emplois en bien moins grand nombre (Barrat, Daniel, Fournier, 2002 ; Brizard, 2003 ; Ulrich, 2003). Le modèle économique qui sous-tend la loi et les compromis qu'elle promeut ne constituent plus des références, du côté des négociateurs - plus exactement, des employeurs -, pour s'y conformer mais sont perçus comme imposés aux entreprises, avec tous les comportements d'adoption à minima, de contournements ou de refus, que suscitent cette sensation d'imposition (Bunel, Coutrot, Zylberman, 2002). Fin 2001, la moitié des employeurs dirigeant des entreprises de plus de 20 salariés – soit près de 48 000 entreprises -, refuse encore de passer aux 35 heures en négociant, alors que tout les incite à le faire depuis plus de deux ans<sup>31</sup>.

Quant aux salariés, c'est un sentiment d'accroissement des écarts qui s'est répandu autour de la RTT. Le directeur des relations du travail insiste encore une fois sur l'importance du discours politique, du sens qu'il donne à l'action et aux compromis demandés aux salariés, qui, à part les cadres, n'étaient pas forcément demandeurs de la RTT :

*« Le discours, lorsqu'il était clair, sans complaisance mais autour d'objectifs collectifs qui ne masquent pas les conflits mais donnent du sens à la modération salariale - y compris pour les salaires modestes -, qui donne du sens à la flexibilité qui s'est développée, qui aide à trouver des compromis entre différentes logiques, ce discours était mobilisateur. Il aidait les gens à se persuader que dans l'accord, il y a certes des choses qui restent en travers de la gorge, la pause qui est intégrée, etc., mais je vois à quoi ça sert ! Je considère que cela m'apporte globalement plus que cela ne m'enlève. Je fais ma balance personnelle et elle n'est pas indifférente à ce que cela produit au-delà de moi. Quand je ne vois plus ce sens, et bien je me centre sur mes petites misères, sur les inconvénients, les désagréments, les 4 samedis que j'ai à faire de plus... Il y a une interaction entre la perte de sens, progressive, du chantier, et la crispation, qui n'est pas illégitime, autour des rémunérations et de la flexibilité. C'est ce à quoi on s'expose quand on met une sourdine à un discours sur le sens. Pour maintenir une vraie dynamique collective autour d'un sujet comme celui-là, il ne faut pas seulement expliquer aux gens que chacun d'entre eux va pouvoir bricoler plus. Ils n'y sont pas indifférents ! Mais ce n'est pas ça qui va leur faire oublier le fait qu'on leur rabote une pause. Cela ne suffit pas ».*

Marqué par le pragmatisme, sinon le « réalisme économique », ce haut fonctionnaire ne regrette pas directement que les pauses aient été rabotées ; que la flexibilité subie se développe, que la modération salariale persiste pour certains et pas pour d'autres, que les

---

affaires sociales, 6 avril 2001 ou « 35 heures : comment en est-on arrivé là ? Un coût exorbitant, des effets sur l'emploi incertains, des services de l'Etat débordés », Commission des finances, 2 juillet 2001.

<sup>30</sup> Un décret est pris, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2002, concernant toutes les entreprises de moins de vingt salariés, qui relève à titre transitoire le contingent légal d'heures supplémentaires à 180h en 2002 et 160 en 2003.

<sup>31</sup> Ces 48 000 entreprises refusent les 35 heures et ne se sont pas mis en conformité avec la nouvelle durée légale, ou sont bien passées aux 35h mais sans négocier d'accord ni adopter un accord de branche d'accès direct. En résistant au modèle promu par la loi, ces entreprises refusent aussi les aides financières qui ne sont attribuées qu'en cas d'accords négociés, montrant bien, dans ces cas, que l'illégitimité des 35h est idéologique, voire socio-juridique, plutôt qu'économique.

entreprises ne négocient plus mais adoptent des accords de branche d'accès directs ou passent unilatéralement aux 35h, pourrait-on ajouter. Il regrette bien plus que ces pratiques soient devenues illégitimes, parce qu'il n'y avait plus de discours collectif et mobilisateur, que catalysaient la logique emploi et la lutte contre le chômage. Ce raisonnement a cependant une réelle pertinence : car les premières études sur les 35 heures, qui ont porté sur des accords Aubry I, dans une période de croissance, dans des entreprises plutôt dynamiques, ont bien montré l'accroissement des inégalités auquel a manifestement contribué la réduction de la durée du travail<sup>32</sup>. Mais l'illégitimation sociale des 35 heures provenant des inégalités qui les accompagnent n'est pas alors un phénomène public, sauf dans quelques sphères syndicales, et ce malgré l'augmentation significative des conflits qui y sont liés, notamment lors du premier semestre 2000<sup>33</sup>. Car cette conflictualité, elle-même structurellement très mal renseignée par les statistiques administratives, a manifestement été minorée dans le débat public. Bien qu'elle mériterait d'être étayée, c'est une hypothèse plausible qui a pu être avancée concernant, par exemple, le traitement que lui a réservé la presse écrite entre 1999 et 2001<sup>34</sup>.

Enfin, on peut avancer l'hypothèse que sans ce « carburant politique » qu'est l'emploi, la logique *négociée* de la réduction du temps de travail a perdu ses vertus pour une partie des acteurs. N'est-ce pas ce que signale la hausse de la conflictualité en 2000, au moment où les entreprises doivent réagir à la nouvelle norme légale ? Si les 35 heures sont négociées, bien plus qu'imposées comme les 40 heures de 1936 l'ont été<sup>35</sup>, et si les deux parties doivent en tirer des avantages - la réduction de la durée du travail pour les uns s'échangeant contre la flexibilité pour les autres -, les 35 heures ne sont pas conçues et vécues par les salariés comme un « acquis social » à mettre au crédit d'un gouvernement et de décisions politiques<sup>36</sup>. Objets d'un troc plus que de compromis lorsque le sens qui dépassait cette seule logique d'échange donnant – donnant disparaît, le socle soutenant la réforme se fragilise : ce qui la rendait légitime, c'est-à-dire le fait que les acteurs devaient s'entendre au nom d'un objectif commun (l'emploi), est même peut-être ce qui la rend illégitime, lorsque le contexte change et que cet objectif s'évanouit. Et cette illégitimation liée au caractère négociée des 35 heures concernent peut-être autant les salariés, qui y voient un processus où ils ne sont pas forcément gagnant dans ces accords « donnant – donnant » souvent déséquilibrés en raison des faiblesses et des

---

<sup>32</sup> Voir mes travaux pour la DARES. L'enquête RTT et Mode de vie, réalisée auprès de salariés travaillant dans des entreprises ayant anticipé la réduction légale avant 2000, montre également que le bilan de la RTT est contrasté selon les catégories socioprofessionnelles et le sexe, ce dernier augmentant nettement les écarts (Estrade, Méda, Orain, 2001). M.A. Estrade et V. Ulrich (2002) ont enfin montré plus directement, à partir de cette même enquête, comment les 35h avaient accru les inégalités entre salariés.

<sup>33</sup> A cette période, « les revendications liées à l'ARTT représentent 35% des motifs de conflits, alors qu'ils représentaient respectivement 25 et 12% en 1999 et 1998. Dans un tiers des cas, il s'agit de la demande de mise en place des 35h, pour le reste, les revendications s'opposent au contraire aux dispositifs d'aménagement du temps de travail proposés par l'employeur, principalement, par ordre d'importance décroissante, sur l'annualisation, la modulation et la répartition du temps de travail, la création insuffisante d'emploi, l'intégration des temps de pause dans le travail effectif. Les conflits ayant trait à l'ARTT ont été plus mobilisateurs en 2000, avec un taux de participation aux grèves de 40% contre 30% en 1999 » (Merlier, 2002).

<sup>34</sup> Cette hypothèse repose sur des impressions personnelles à partir du suivi de la presse quotidienne, mais aussi sur un commentaire de E. Lagneau, journaliste à l'AFP, menant une thèse sur le traitement des conflits sociaux par les médias. S'il n'a pas travaillé sur les conflits liés aux 35 heures, il a avancé lors d'un séminaire, cette même hypothèse d'une sous-estimation du nombre, de l'intensité et de l'importance des conflits sociaux survenus autour de ceux-ci (Lagneau, 2002). Dispersés dans le temps et dans l'espace, ces conflits n'ont pas fait l'objet d'un travail politique montant en généralité la mobilisation qu'ils traduisaient, ou du moins ce travail n'a pas passé la rampe des médias et le poids des sources officielles.

<sup>35</sup> Du moins dans les représentations tant, en réalité, cette dernière législation a été bien plus négociée que ce que l'on pense habituellement. C'est ce que montre de manière très éclairante Chatriot (2004).

<sup>36</sup> A l'inverse, ils le deviennent lorsqu'ils sont attaqués, le président de la République lui-même parlant des 35 heures comme « un acquis social » le 14 juillet 2004.

divisions syndicales, que les employeurs, notamment les petits patrons, qui refusent une institutionnalisation de la négociation dans des structures qu'ils considèrent comme leur propriété.

Changement du discours et du sens politique de la réforme ; renversement du contexte économique ; inégalités et différenciations croissantes au regard des régimes temporels, de la maîtrise des temps du travail (avec l'intensification) et des temps du quotidien (avec la flexibilisation subie) et de leurs conséquences sur les rémunérations et les modes de vie ; renforcement, enfin, du caractère imposé et subi de la loi pour certains, et, au contraire, de son caractère négocié signe d'échanges et de contreparties plutôt que d'avancées sociales pour d'autres : toutes ces raisons contribuent à « dévaluer » la réforme, et à rendre invisible et « socialement illégitime le temps libéré par la RTT pour des usages centrés sur la vie familiale » (Defalvard et Méda, 2003). En 2001 et surtout en 2002, cette illégitimité économique, sociale et procédurale des 35 heures s'accroît ainsi de façon plus ou moins souterraine, avant d'éclater à la face du monde politique et de la société française le 21 avril 2002 au soir.

## CONCLUSION

Le lien entre l'action publique décidée en 1997, les négociations qu'elle a impulsées et les règles qu'elle a contribué à transformer dans les entreprises, après leur réappropriation (ou leur rejet) par ses acteurs d'une part, et les résultats du premier tour de l'élection présidentielle de 2002, d'autre part, sont rien moins qu'évidents à étudier. Il ne fait guère de doutes cependant qu'elles ont à voir les unes avec les autres, tant une pluralité d'acteurs - et au premier chef, les hommes politiques et les journalistes, si ce n'est un certain nombre de salariés et d'électeurs - ont fait ce lien pour critiquer la première, et regretter la présence du candidat d'extrême droite au second tour des présidentielles. Au-delà, cependant, de cette illégitimation de la réforme des 35 heures, la configuration des relations entre action publique et système des relations professionnelles s'est considérablement modifiée depuis 1997, dans le domaine du temps de travail mais aussi au-delà.

### **Les transformations de l'action publique et du droit**

Autour des 35 heures et de leur origine, à la fois très politique et inscrite dans le changement de référentiel de la politique de l'emploi entamée au début des années 80, c'est la place de l'Etat et sa capacité à mener des politiques qui s'est constamment jouée. Les effets de rémanence influencent puissamment les politiques publiques qui sont menées, aussi bien dans leur mode d'élaboration et dans les interactions qui se nouent entre législateurs et acteurs du monde du travail, que dans les représentations sociales, les symboles, voire les mythes qui se sont construit autour de quelques grandes législations passées servant d'étalon au regard duquel sont jugées les décisions actuelles (les « 40 heures » de 1936, « l'échec » de 1981-1982, et aujourd'hui, « la catastrophe » des 35 heures).

La réduction de la durée légale du travail a témoigné de ce point de vue d'une complexité peu commune en matière d'action publique. Elle a réaffirmé la primauté de l'Etat sur les engagements que pouvaient prendre les acteurs pour régler leurs relations. Mais elle a simultanément développé un droit et un ensemble de dispositifs procéduraux laissant une large place à ces acteurs dans la détermination des normes. En cela, cette décision politique a imposé une expérimentation à grande échelle, à partir d'un référentiel construit à la fin des années 1970, dans le cadre duquel les acteurs étaient invités à négocier bien plus qu'à simplement adopter une norme qui leur est extérieure.

L'action publique, qui ne s'est pas déroulée sous la pression d'un mouvement social et a cherché avant tout à se légitimer par des objectifs économiques (la baisse du chômage), a rencontré une hostilité affirmée de la part de certains acteurs. Les organisations d'employeurs ont ainsi, d'un côté, diffusé une représentation des 35 heures comme un « corset » autoritaire, et, de l'autre, exploité la place que le dispositif législatif leur laissait en matière de production de la loi et pas seulement de règles internes aux entreprises. Car la construction même de l'action publique avait intégré la nécessité d'associer les acteurs du monde du travail à la production des normes. Certes, elle n'avait pas anticipé comment le cadrage normatif construit au niveau des branches représentait encore un niveau pertinent de régulation et une manière de configurer un environnement légal pour ne pas simplement le subir, ni, non plus, à quel point le problème pouvait bien plus être la négociation que la réduction de la durée du travail dans les petites entreprises. Mais, le processus législatif « à deux temps et double détente » a bien cherché à dépasser la crise de l'interventionnisme étatique en provoquant un électrochoc estimé salutaire parce que mis au service de l'emploi. Dans les termes de G. Teubner, c'est un « droit réflexif » qu'elle a cherché à construire, visant à dépasser la crise de l'Etat-providence et les limites qui brident depuis plus de deux décennies une re-matérialisation effective du droit, en associant à la modification d'une norme substantielle des règles procédurales laissant une large part aux compromis que les acteurs pouvaient nouer autour de la réduction des durées travaillées. Et si la construction de la seconde loi – une loi balai où l'Etat a simultanément repris à son compte la plupart de ces normes négociées tout en cherchant à les encadrer substantiellement et à en renforcer la légitimité par la négociation - a fait peu de cas de la rationalité formelle du droit, l'intervention de la plus haute instance judiciaire l'a obligée à intégrer cette rationalité, tandis que la jurisprudence qui s'est développée ensuite l'a aussi, pour une part, remise en avant<sup>37</sup>.

Il n'en reste pas moins, comme en témoignent les négociations interprofessionnelles qui ont eu lieu dans le cadre de la « Refondation sociale » dans les années qui ont suivi, que l'ambiguïté des 35 heures a stimulé, chez certains acteurs, la volonté d'autonomie et de responsabilité des « partenaires sociaux » vis-à-vis de régulations étatiques appelées à en rester à des niveaux procéduraux, à restreindre leurs champs d'intervention et à ne se construire que sur la base de régulations professionnelles négociées, avant et en dehors des interventions de l'Etat. Et c'est bien cette logique que reprend, dans un contexte politique bien différent, la loi sur le dialogue social adoptée en mai 2004.

« Les 35 heures » ont donc mis en mouvement l'ensemble des institutions de la société salariale, suscitant une conflictualité multiforme, une extension de la négociation sociale comme mode de régulation des activités de travail, stimulant des niveaux de production des règles encore peu usités jusqu'ici, malgré les ouvertures constantes du cadre juridique apportées depuis vingt ans. Ou plutôt – car l'entreprise a toujours été le théâtre de « coutumes », usages, formes de droits internes aux liens plus ou moins lâches avec le droit de l'Etat ou des conventions collectives (Morel, 1979) – cette réforme a contribué à juridiciser les relations de travail, à étendre une formalisation négociée des règles et par là une rationalisation matérielle du droit. Le droit du temps de travail a en effet été mis au service d'objectifs et d'intérêts qui lui sont largement externes et qui ont bien évolué au fil du temps : d'une réglementation spécifique visant à protéger la santé du travailleur, il est devenu un

---

<sup>37</sup> Voir M. Coutu (1995), en particulier la conclusion où l'auteur rapproche et discute la sociologie du droit de Weber et les travaux de G. Teubner sur un « droit réflexif ». La jurisprudence a aussi étendu la rationalisation formelle du droit en traitant de questions portant sur la « validité idéale » des règles (procédures de négociations, articulation entre niveaux des textes négociés, écriture des règles, etc.), permettant ainsi de renforcer « la prévisibilité juridique interne au droit ». Et cette rationalisation formelle a bien contribué, comme M. Weber en souligne la possibilité, à diminuer la calculabilité externe du droit, entraînant des conséquences irrationnelles au regard des attentes empiriques des agents (annulation d'accords, dont les effets ont eux-mêmes pu être contraires à ceux qui les attaquaient, en raison du changement de contexte politique après avril 2002).

instrument de défense de l'emploi – la première loi Aubry en a été le symbole –, avant, depuis le nouveau siècle, d'être promu outil de modernisation des entreprises au service d'une flexibilité conçue de plus en plus comme nécessaire, au point d'être naturalisée par une grande partie des décideurs économiques. C'est bien d'ailleurs ce dernier objectif que les lois Aubry n'ont pas contribué qu'à légitimer et à diffuser, mais aussi à encadrer et à promouvoir sous une forme *négociée*, qui a été au fondement d'une inversion quasi-totale de l'action publique à la suite de changements politiques au sein desquels l'application elle-même des 35 heures a sans aucun doute joué un rôle. Gelant le processus de réduction du temps de travail censé progressivement s'appliquer aux petites entreprises, mettant fin aux mécanismes incitatifs et assouplissant ceux qui visaient à réduire la durée du travail, accentuant la possibilité déléguée aux acteurs privés de produire des normes dérogatoires en la matière, l'action publique a remis en avant la flexibilité des règles. Elle a aussi remis sur le devant de la scène une constante économique de la politique libérale de l'emploi qu'avait quelque peu éclipsée la réduction du temps de travail (qui l'avait conservée malgré tout en la réservant aux emplois les moins qualifiés) : l'abaissement du coût du travail. Mais si cette politique devait profiter aux rémunérations, dont l'évolution a été écornée par les 35 heures, elle semble avoir pris au-delà des espérances du gouvernement actuel, confronté aux menaces de délocalisation et à des « compromis » mêlant toujours emploi et durée du travail... mais cette fois en *augmentant* la seconde pour, paraît-il, sauver les premiers.

### **Auto-réglementation de l'entreprise et extension de la négociation sociale, entre légalisation des organisations et managerialization du droit**

Ce que signalent ces tentatives, particulièrement médiatisées pendant l'été 2004, où sont dénoncés des accords de RTT signés dans le cadre des lois Aubry, c'est bien que les 35 heures ont considérablement légitimé et accru une tendance à l'auto-réglementation de l'entreprise. Certes, ce processus s'est opéré par le droit lui-même, qui avait accumulé et superposé depuis quinze ans les possibilités de dérogation, tout en les encadrant plus ou moins fermement, imposant notamment le fait qu'elles devaient être négociées, et par là, contribuer à l'équilibre des intérêts. Mais ce que montre l'étude attentive des négociations visant à appliquer la loi, c'est que cet équilibre est loin d'être assuré par ce processus de production du droit, en particulier parce que c'est toujours l'acteur dominant – branches patronales ou directions d'entreprise – qui a eu l'initiative. La négociation est de plus en plus un outil au service des intérêts managériaux et de l'internalisation organisationnelle du droit, « *un instrument qui fait du droit non pas une fatalité mais qui, bien utilisé, peut créer de la valeur ajoutée pour les entreprises* » explique un avocat spécialisé en droit du travail, travaillant dans un gros cabinet à la clientèle d'employeurs (entretien, 11 juillet 2002). Certes, la juridicisation des relations internes aux entreprises et la légalisation négociée des organisations consécutives au processus de mise en conformité avec la nouvelle législation ont contribué à étendre l'empire du droit et les garanties procédurales qui lui sont attachées. Même si les pratiques n'ont pu être qu'habillées juridiquement – le droit s'adaptant à elle et non l'inverse –, le registre légal s'est sans conteste étendu au sein des entreprises. Mais ces négociations, les règles sur lesquelles elles ont débouchées et leur mise en oeuvre conduisent aussi à un processus de « managerialization du droit » et d'instrumentalisation des normes publiques au service des intérêts de l'organisation, qui s'est appuyé sur les divers experts situés à la confluence des champs organisationnels et du champ juridique que sont les consultants ou les avocats « employeurs » spécialisés en droit du travail<sup>38</sup>.

La réduction du temps de travail a pu alors être vidée de son contenu aux yeux des salariés, se transformant en passages aux 35 heures ne réduisant pas les temps passés dans

---

<sup>38</sup> Voir ma thèse sur le rôle de ces experts, et l'étude longitudinale des négociations et de la mise en oeuvre des accords RTT dans une dizaine d'entreprises (Pélisse, 2004).

l'entreprise, en intensification du travail génératrice de fatigue, en baisse de rémunération, en dépendance accrue envers les temps et les exigences de la production ou du service, renforçant parfois paradoxalement la subordination des salariés. Elle a pu s'accompagner de conséquences en tout point inverses, libérant des temps personnels et familiaux, renforçant une efficacité valorisante de son travail, augmentant une polyvalence et une autonomie créatrices de solidarité professionnelle. Mais dans tous les cas, ce sont les objectifs de l'organisation qui ont primé, y compris lorsque ont été pris en compte ceux que peuvent avoir les salariés hors du travail : c'est en fonction des premiers qu'ont été décidés le nombre d'embauches, construites les modalités RTT, les réorganisations du travail, l'équilibre économique du processus. Appelée par la loi elle-même, lorsque les négociations se sont inscrites dans le dispositif incitatif, ce processus de « managerialization du droit » traduit la prééminence de certains objectifs et de certaines valeurs sur d'autres. Celles de l'organisation, de l'efficacité, de la productivité, de la rationalité économique ou financière plus que celle de la solidarité envers les demandeurs d'emploi, de la qualité du travail, du temps pour soi et du temps pour les autres. Légitimant ces valeurs, remplaçant, colonisant ou absorbant les secondes au service des premières, ce processus construit des cadres cognitifs qui font du droit un espace de négociation où s'échangent des concessions et se construisent des compromis internes aux organisations, plus qu'un ensemble de références qui orientent les actions, dessinent des directions, tracent des projets collectifs qui dépassent ceux de l'organisation. Nul doute cependant que les multiples dispositifs et acteurs qui entourent l'action publique – des tribunaux aux agents de l'Etat chargés de contrôler sa mise en oeuvre, des employeurs et des syndicalistes qui en produisent les règles secondaires, à l'encadrement et aux salariés qui la mettent en oeuvre et la configurent au quotidien – développent des logiques différentes, qui font des relations professionnelles et de leur articulation avec l'action publique le creuset conflictuel d'une démocratisation indissociablement politique et sociale.

## Bibliographie

*Action juridique CFDT*, n° 100, 1993.

Aucouturier A.L. et Coutrot T., « Prophètes en leur pays : les pionniers des 35 heures et les autres », *Travail et Emploi* n°82, 2000.

Avril C. et Beaud S., « Les patrons de TPE et PME face à la réduction du temps de travail. Attitudes ou stratégies, quels déterminants ? Une étude sur le bassin d'emploi de l'Auxerrois », rapport à la DARES, non publié, 2001.

Barrat O., C. Daniel, B. Fournier, « Accords d'entreprise au 1<sup>er</sup> semestre 2001 », n°13.2, 2002.

Bernard Bruhnes Consultant, « La RTT et les stratégies d'entreprise » in Rouillault H. (sous la présidence), *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Rapport du Commissariat Général au Plan, la Documentation française, 2001.

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

Bloch-London C. et Boisard P., « L'aménagement et la réduction du temps de travail », *Données sociales*, La documentation française, 1998.

Boisard P., « Genèse et transformation de la notion durée de travail effectif », *Document du travail du CEE* n°36, janvier 2005.

Brizard A., « La rémunération des salariés des entreprises de plus de 10 salariés ou plus en 2001 », n°22.1, 2003.

Bunel M., Coutrot T. et Zylberman S., « Le passage aux 35 heures vu par les employeurs », *Premières synthèses DARES* n°17.2, 2002.

Céfaï D., « Les cadres de l'action collective. Définitions et problèmes », in D. Cefaï et D. Trom (dir.), *Les formes de l'action collective*, Ed. de l'EHESS, 2001.

Charpentier P., Lallement M., Loos-Baroin J., Lefresne F., Turpin-Hyard N., « Gestion des temps et action collective : quelles incidences de la loi Aubry II sur l'organisation des entreprises françaises ? », 9<sup>ième</sup> *International Symposium on Working Time*, Paris, 26-28 février 2004.

Chatriot A., « Débats internationaux, rupture politique et négociations sociales, le bond en avant des 40 heures, 1932-1938 » in Fridenson P. et Reynaud B. (dir.), *La France et le temps de travail, 1814 – 2004*, Paris, Odile Jacob, 2004.

Charpentier P. et Lepley B., *Développement et dialogue social. Les TPE face aux 35 heures*, Document d'Etudes DARES n°65, 2003.

Cottureau A., « Droit et « bon droit », un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail », *Annales ESC* n°6, 2002.

Coutrot T. et Guignon N., « Négociation sociale et performance économique », *Travail et Emploi* n° 92, 2002.

Coutu M., *Max Weber et les rationalités du droit*, Paris, Coll. Droit et Société, LGDJ, 1995.

Defalvard H. et Méda D., « Les mondes vécus des 35 heures », *Recherches et Prévisions* n°74, 2003.

*Droit social* (numéro spécial), « Quelques questions autour de la loi Aubry I : points de vue », n°9-10, 1998.

Duclos L., « La négociation du temps de travail » in Rouillault H. (sous la présidence), *Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation*, Rapport du Commissariat Général au Plan, la Documentation française, 2001.

Duclos L. et Mériaux O., « La refondation sociale, entre émancipation contractuelle et procéduralisation », *La Lettre du GIP-MIS* n°8, 2001.

Elbaum M., « La réduction du temps de travail : un avenir à quelles conditions ? », *Esprit* n°226, 1996.

Edelman L.B., *Law at Work: An Institutional Approach to Civil Rights, Unpublished Draft*, 2003 ([www.law.buffalo.edu/research/workshops/Edelman.pdf](http://www.law.buffalo.edu/research/workshops/Edelman.pdf)).

Edelman L.B., Riggs Fuller S., Mara-Drita I., « Diversity Rhetoric and Managerialization of Law », *American Journal of Sociology*, 106:6, 2001.

Edelman L.B. and Suchman M.C., « When the « Haves » Hold Court : Speculations on the Organizational Internalization of Law », *Law and Society Review*, vol. 33, n°4, 1999.

Edelman L.B. and Suchman M.C., « Legal Environments of Organizations », *Annual Review of Sociology*, n°23, 1997.

Estrade M.A. et Ulrich V., « La réorganisation des temps travaillés et les 35h : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi* n°92, 2002.

Estrade M.A., Méda D., Orain R., « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? » *Premières Synthèses DARES* n°21.1, 2001.

Fort F., Jorand Y., Tonneau D., « Reluctance to enter the legal framework of 35 hours a week », Paper in *International Symposium on Working Time*, Paris, 26-28 février 2004.

Freyssinet J., *Le temps de travail en miettes*, Paris, Les Editions Ouvrières / l'Atelier, 1997.

Gavini C., « La décision du Conseil constitutionnel : l'insoutenable légèreté des règles », *Libération*, 18 janvier 2000.

Groux (dir.), *L'action publique négociée. Approches autour des 35 heures, France – Europe*, Paris, L'Harmattan, 2001.

Laborier P., « Historicités et sociologie de l'action publique », in P. Laborier et D. Trom (dir.), *Historicités de l'action publique*, Paris, PUF, 2003.

Lagneau E., « La médiatisation des conflits sociaux comme épreuve », communication au séminaire du GIP-MIS, 17 mai 2002.

Lascoumes P. et Le Bourhis P., « Des passe-droits aux passes du droit. La mise en œuvre socio-juridique de l'action publique », *Droit et société* n°32, 1996.

Lallement M., *Temps, travail et modes de vie*, Paris, PUF, 2003.

Mathiot P., *Les acteurs de la politique de l'emploi (1981-1993)*, Paris, L'Harmattan, 2000.

Merlier R., « Les conflits en 2000 : le regain se confirme », *Premières synthèses DARES* n° 09.1, 2002.

- Morel C., *La grève froide. Stratégies syndicales et pouvoir patronal*, Toulouse, Octarès, 1994 [1980].
- Morel C., « Le droit coutumier social dans l'entreprise », *Droit social* n°7-8, 1979.
- Morin M.L., « Le Conseil constitutionnel avec le MEDEF ? », Archives Reinet, <http://listes.cru.fr/www/arc/reinet>, 2000.
- Morin M.L. et S. Sublet, « La loi quinquennale, une étape pour le régime juridique du temps de travail », *Travail et Emploi* n° 73, 1997.
- Nadal S., « Contribution à l'étude de l'extension des conventions collectives de travail », *Droit ouvrier* n°650, 2002.
- Pélisse J., *A la recherche du temps gagné. Sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, Doctorat de sociologie, Université Marne la Vallée, décembre 2004.
- Pélisse J., « Inspecteurs et jeux d'acteurs. Les avatars du contrôle du temps de travail depuis les années 70 », in J.P. Le Crom (sous la dir.), *Les acteurs dans l'histoire du droit du travail*, PUR, 2004-b.
- Pélisse J., « A la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et Emploi* n°90, 2002.
- Pélisse J., « Le temps des négociations. Douze accords de réduction du temps de travail », *Travail et Emploi* n°82, 2000.
- Pham H., « Les modalités de passage à 35h en 2000 », *Premières synthèses DARES* n°06.3, 2002.
- Ray J.E., « Du tout-Etat au tout-contrat ? », *Droit Social* n°6, 2000.
- Supiot A., « Délégation, normalisation et droit du travail », *Droit social* n°5, 1984.
- Supiot A., « La réduction conventionnelle de la durée du travail », *Droit social* n°6, 1981.
- Ulrich V., « Durée annuelle du travail et outils de flexibilité du temps de travail en 2001 », n°33.1, 2003.