



La construction du temps de travail: normes sociales ou normes juridiques?

Jens Thoemmes

► To cite this version:

Jens Thoemmes. La construction du temps de travail: normes sociales ou normes juridiques?. Droit et Société : Revue internationale de théorie du droit et de sociologie juridique, 1999, 41, pp.15-32. <hal-00941111>

HAL Id: hal-00941111

<https://hal.science/hal-00941111v1>

Submitted on 3 Feb 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

La construction du temps de travail : normes sociales ou normes juridiques ?

*Droit et Société 41-1999
(p. 15-32)*

Jens Thoemmes *

Résumé

L'étude présentée s'interroge sur le lien entre les deux modes – juridique et social – de légitimation du temps de travail. Partant de l'émergence de ce temps comme norme juridique et sociale au XIX^e siècle, l'auteur se propose d'examiner son caractère hybride à travers une approche sociologique portant sur les régulations, les négociations et les conflits à propos de la norme. Une enquête dans deux entreprises fait apparaître les tensions entre les règles juridiques et les pratiques coutumières du temps de travail. L'article montre que l'évolution des usages sociaux de la loi dépend de la situation de l'entreprise et notamment de l'emploi. Au lieu d'opposer la composante juridique à la composante sociale de la norme temporelle, il s'agirait plutôt de comprendre leurs relations de réciprocité dans la construction des règles effectives du temps de travail.

Conflit - Négociation collective - Norme - Régulation - Temps de travail.

Summary

The Establishment of Working Time : Social Norms or Legal Norms ?

This study investigates the link between both legal and social types of legitimisation of working time. The analysis first brings out the historical emergence of working time as a social and legal norm in the XIXth century, in order to then examine its hybrid character through a sociological approach to regulations, bargaining and conflicts over working time. Our inquiry into two companies points out where conflicts occur between legal rules and customary practice regarding working time. The paper shows that the evolution of the social use of the law depends on the situation of the company, especially with respect to employment. In conclusion, rather than opposing the social to the legal components of working time, we take into account their mutual interaction within the establishment of the actual rules of working time.

Collective bargaining - Conflict - Norm - Regulation - Working time.

L'auteur

Sociologue, chargé de recherche au CNRS, exerce au Centre d'étude et de recherche Techniques, Organisations, Pouvoirs (CERTOP, Université de Toulouse 2). Ses recherches portent sur la négociation du temps de travail comme processus de régulation, sur l'analyse des politiques publiques du temps de travail et sur les arrangements temporels au niveau des branches et des entreprises dans divers pays européens.

Parmi ses publications :

- « La semaine des quatre jours chez Volkswagen : un scénario original de sortie de crise ? » (en collab. avec A. Labit), *Travail et Emploi*, n° 64, 1995 ;
- « La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu » (en collab. avec M.-L. Morin et G. de Terssac), *Sociologie du travail*, n° 2, 1998 ;
- *Vers la fin d'un temps de travail ?*, Paris, PUF, 1999 (à paraître).

* CERTOP (ESA CNRS 5044),
Maison de la Recherche,
Université de Toulouse Le Mirail,
5 allées Antonio-Machado,
F-31058 Toulouse cedex 1.

Le temps de travail est encore sujet à discussions. La législation évolue et les pratiques se diversifient. Le temps de travail éclate dans les pratiques et dans les règlements, et on peut se demander si, aujourd'hui, le temps de travail conserve un caractère de norme partagée encore capable de cadrer les activités professionnelles (comme non professionnelles, d'ailleurs). Certes, le temps de travail possède toujours une qualité normative, mais il est aussi sujet à une crise qui affecte les manières de faire, les manières de réglementer et de réguler le temps des activités professionnelles¹. Ainsi, ce qui est en cause, c'est la question de l'évolution des normes. Pierre Naville déjà saisissait l'histoire du temps de travail comme une succession de normes² et de processus de construction normative, lorsqu'il écrivait : « Pourquoi faut-il travailler dès l'âge de 10, 14 ou 18 ans ? Pourquoi faut-il travailler 6, 8 ou 10 heures par jour ou plus ? Ces normes, imposées depuis de longues années, finissent par paraître socialement presque aussi naturelles que les durées du jour ou de la nuit au cours des saisons³. »

Derrière la norme, réside une question cruciale : celle de la mise en règle du temps de travail. Certaines règles temporelles sont accompagnées de règles juridiques, d'autres ne le sont pas. Certaines règles juridiques ne deviennent jamais des règles sociales effectives, tandis que d'autres s'imposent naturellement à la société. Au fond, c'est la tension entre la loi et la pratique qui régit le champ du temps de travail. À l'évidence, pour aborder le rapport entre la loi et la pratique, il faut d'abord insister sur certains constats d'importance : le temps de travail n'est pas immuable, il subit des transformations et ces transformations peuvent avoir un sens qui renvoie en premier lieu à son caractère de norme sociale. Mais ici, la norme n'est pas qu'un état ; elle est un processus ou une dynamique sociale qui vise à protéger les salariés des effets du travail sur l'organisme et la vie sociale.

À partir de ces observations, l'analyse du caractère normatif du temps de travail sera ici traitée selon divers points. Le point de vue développé tout d'abord est que, pour devenir une norme sociale, le temps de travail a dû franchir de multiples étapes, phases et cycles. En 150 ans, le temps de travail s'est construit lentement sur des règles temporelles à la fois sociales et juridiques mettant au centre la durée du travail, d'abord journalière et hebdomadaire, puis les (temps de) repos et les congés. Simultanément, pour devenir norme collective, le temps de travail s'est fortement appuyé sur l'État en tant que garant et auteur de la législation⁴. La constitution, avec l'Inspection du travail, d'une instance chargée de l'application des lois complète le caractère normatif du temps de travail. Ici, le temps de travail est un temps constitué en norme visant à limiter l'emprise des activités professionnelles sur l'indi-

1. JENS THOEMMES et GILBERT DE TERSSAC, « La crise du temps de travail », Communication aux VI^{es} Journées de sociologie du travail, Blankenberge, 1997.

2. PIERRE NAVILLE, *Temps et technique. Les structures de la vie de travail*, Genève, Droz, 1972.

3. PIERRE NAVILLE, *Le travail et le temps*, préface de William Grossin, Paris, Anthropos, 1969.

4. ALAIN SUPLOT, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 1994.

vidu (I). Ensuite, l'analyse portera sur le temps de travail en situation, c'est-à-dire référé à des acteurs qui se trouvent en négociation et qui décident des règles pour cadrer le travail. Dans ce contexte, un trait essentiel doit être évoqué : dès le début, la norme c'est, surtout au niveau local, une « réglementation » dans laquelle le droit et les pratiques temporelles sont extrêmement imbriquées. La règle juridique se mêle aux régulations sociales ⁵. C'est ce caractère hybride du temps de travail qui fera l'objet, en se fondant sur deux cas d'entreprises, d'une approche des rapports entre la loi et les règles sociales (ou de la place des règles juridiques dans les régulations du temps de travail). Dans le premier cas, on saisira les raisons pour lesquelles les acteurs (direction et syndicats) n'ont pas intérêt à appliquer la règle juridique, même si, la situation économique devenant plus fragile, leurs stratégies évoluent vers la légalisation d'une règle coutumière (II.1). Dans le second cas, sera évoqué un accord portant sur les repos hebdomadaires (II.2) pour comprendre comment une législation se substitue à une autre et comment les régulations du temps de travail donnent l'avantage aux accords locaux contre les principes généraux qui avaient pourtant caractérisé les rapports contractuels à l'origine.

I. La norme temporelle : 150 ans d'histoire

D'où vient l'ordre temporel ? En suivant les analyses de Le Goff ⁶, Grossin ⁷ et Supiot ⁸, la conjonction entre une conception du temps centrée sur l'encadrement et l'organisation des activités de travail est une norme temporelle accompagnée d'une série de règlements visant à définir la relation employeur-salarié et à cadrer les activités de travail dans le temps. L'influence voire la puissance de la norme temporelle prend racine dans les représentations des individus et dans les pratiques. Cette norme paraît incontournable, solidement établie. La première raison en est qu'elle n'a pas été décrétée mécaniquement, mais qu'elle s'est bien construite sur 150 ans, de 1830 à 1980, avant de subir dans la dernière décennie des changements en profondeur ⁹. Ainsi, les marqueurs temporels qui vont rythmer et synchroniser les activités professionnelles et les articuler aux activités non professionnelles se sont constitués sur un siècle et demi selon la même logique constitutive de l'ordre temporel dominant :

- une norme temporelle basée sur la durée, les repos, les congés ;
- une intervention de la puissance publique ;
- une règle commune à tous ;
- des sanctions promulguées par un corps d'inspecteurs.

La force de la norme temporelle centrée autour du travail tient à la combinaison entre (1) un référentiel temporel stable, articu-

5. Jean-Daniel REYNAUD, « Conflit et régulation sociale : esquisse d'une théorie de la régulation conjointe », 1979, in *Id.*, *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octares, 1996, p. 49-60.

6. Jacques LE GOFF, *Pour un autre Moyen Âge. Temps, travail et culture en Occident*, Paris, Gallimard, 1977.

7. William GROSSIN, *La création de l'Inspection du travail*, Paris, L'Harmattan, 1992.

8. Alain SUPIOT, 1994, *op. cit.*

9. Jens THOEMMES et Gilbert DE TERSSAC, « La construction des arrangements temporels : une analyse d'accords sur 11 ans dans une région », in Gerhard BOSCH *et al.* (eds), *Le temps de travail : nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures*, Bruxelles, éditions du Dulbéa, 1997, p. 217-244.

lant la vie professionnelle et la vie non professionnelle, (2) l'intervention de l'État, (3) la visée de la règle, collective et donc pour tous, (4) enfin le dispositif de sanctions que le corps des inspecteurs institue. Mais surtout, on ne peut saisir aujourd'hui le débat sur le temps de travail si l'on fait abstraction du processus historique qui a façonné ce dernier – 150 ans d'histoire –, ou si l'on occulte les composantes de l'ordre temporel dominant. C'est pourquoi l'examen de l'émergence de ces règles temporelles, juridiques et formalisées qui sont au cœur de la construction du temps de travail est indispensable.

1.1. La règle temporelle : durée du travail, repos, congé

La règle temporelle correspond à un « découpage » dans le temps entre les activités professionnelles et les activités non professionnelles, et ce « découpage » s'exprime en termes de durée du travail. Parler de découpage, c'est donc mettre en évidence l'enjeu de « cette frontière », que les uns et les autres vont tenter de tirer à eux : pour les salariés, il s'agit de diminuer le temps de travail ; pour les employeurs, il s'agit au contraire de lutter contre cette diminution, voire d'augmenter la durée du travail.

On peut caractériser la norme temporelle par quatre composantes qui, ensemble, forment le référentiel temporel. La *durée journalière du travail* : c'est la plus ancienne composante du temps de travail. Sans doute ce référentiel journalier tire-t-il ses origines de l'alternance du jour et de la nuit, donc du temps naturel. Les premières lois portent sur la durée journalière : de 1840 à 1900 environ, celle-ci passe de 13 heures à 10 heures par jour ¹⁰. La *durée hebdomadaire* : la semaine devient le référentiel incontournable qui s'est constitué en presque un siècle. La référence hebdomadaire date de 1892, la loi indiquant alors que la durée hebdomadaire ne peut dépasser 60 heures par semaine. Il faudra attendre 1936 pour que les 40 heures soient institutionnalisées. Ici, se constitue une norme qui désormais devient le référentiel le moins contesté, le cadre d'évaluation des durées du travail, en même temps que le cadre du déroulement temporel du travail. Le *repos de fin de semaine* forme non seulement une interruption du travail dont la durée va être âprement disputée, mais un enjeu entre le temps professionnel et le temps de l'Église. Le repos hebdomadaire existe depuis le Moyen Âge sous forme d'arrêt de travail pour célébrer les fêtes notamment religieuses ¹¹. En revanche, au XIX^e siècle, ce repos a été compromis et il faut attendre 1906 pour qu'un jour de repos par semaine soit légalisé. Enfin, les *congés payés* relèvent de la quatrième et dernière composante de la norme temporelle. Celle-ci est récente : ce n'est qu'en 1936 que les

10. François GUEDJ et Gérard VINDT, *Le temps de travail : une histoire conflictuelle*, Paris, Syros, 1997.

11. Patrick FRIDENSON, « Le temps de travail, enjeu de luttes sociales », in Jean-Yves BOULIN, Gilbert CETTE et Dominique TADDEI (dir.), *Le temps de travail*, Paris, Syros, coll. « Futuribles », 1993, p. 19-28 (p. 20).

congés payés sont institués à raison de deux semaines par an (trois en 1956, cinq en 1982).

Droit et Société 41-1999

I.2. La consécration de la force publique comme puissance normative

La deuxième caractéristique de la réglementation est le rôle du législateur dans la définition de la norme temporelle. Depuis la première réglementation de 1841 concernant la protection, ce principe n'a jamais cessé d'être discuté voire disputé. À l'époque, quelques mois avant le vote de la loi, les plus hautes autorités, tout en affirmant que le gouvernement ne s'opposait pas à cette loi, prônaient parfois des choix plus ambigus. Il en est ainsi du ministre du Commerce qui observait : « Si on faisait une loi, je demande que cette loi se contentât de dire qu'il y aura un temps fixé de travail pour les enfants, selon les localités [...] » ; et d'ajouter : « Je pense qu'il serait plus convenable d'autoriser les Conseils généraux à faire des règlements sur cette matière, lesquels, appropriés aux localités, auraient toute l'efficacité désirable ¹². » Cette première argumentation tournée vers l'essor d'une production normative locale laisse ainsi le soin aux « pouvoirs » locaux de définir, dans le cadre de la loi, les normes pratiques qu'il s'agit de faire respecter. Et certains iront jusqu'à refuser l'autorité de l'État dans la mesure où s'exercent d'autres modes d'autorité et de légitimité : par exemple, l'autorité du père qui, dans les « ateliers familiaux », doit selon eux l'emporter sur celle du « droit ».

I.3. La dimension collective de la règle

Dans le même temps, le corps de règles juridiques visant à protéger l'ensemble des salariés crée un repère identitaire pour les bénéficiaires de la règle juridique. La règle juridique nomme, classe et qualifie des individus, elle définit les pourtours d'un collectif qui possède les mêmes caractéristiques. Cette incidence de la règle juridique sur l'identité collective réside « dans le lien invisible qui unit ceux qui, sans être liés par un rapport juridique formel, se reconnaissent une même qualification juridique. Ce lien invisible, né du sentiment d'appartenance à une même catégorie juridique, s'identifie absolument avec le lien de fraternité ¹³ ». C'est dire que le droit du travail crée les conditions de solidarité entre ceux qui ont le sentiment d'appartenir au même groupe. Le contrat de travail, basé sur une conception abstraite du travail, efface la diversité concrète des tâches et, du même coup, « autorise en retour l'apparition d'une identité collective chez ceux qui ont en commun de n'être que des travailleurs ». Cette identité collective est bien le produit du contrat de travail qui regroupe sous une même catégorie juridique (l'employeur ou le salarié) des individus

12. Louis-René VILLERMÉ, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris, EDI, 1989 (1^{re} éd. 1840), p. 609-610.

13. Alain SUPIOT, 1994, *op. cit.*, p. 83.

différents : le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein a fortement contribué à créer cette identité collective.

1.4. Les moyens de la loi : l'inspecteur du travail

Un autre trait concerne la *force coercitive* des normes temporelles. Dans ce contexte, dès lors qu'à la norme temporelle sont associées des modalités d'intervention pour la faire respecter, elle devient plus impérieuse et donc plus dangereuse pour ceux qui la combattent. Mais pourtant, les normes juridiques sont bien souvent restées « lettre morte », faute de disposer de moyens pour les faire appliquer : à savoir des hommes représentant d'abord la puissance publique mais aussi un dispositif de sanctions ¹⁴. Jouent ici des pratiques d'opposition au droit qui freinent l'application de la règle coercitive et amputent les moyens et les effectifs mis à la disposition de celle-ci. En témoigne la création du corps de l'Inspection du travail. À l'origine, il ne compte que 15 inspecteurs : la loi de 1871 définit ainsi un « corps d'inspecteurs aux mains du gouvernement », qui se trouvent placés à la tête de 15 grandes circonscriptions administratives. En 1882, le législateur porte le nombre d'inspecteurs divisionnaires de 15 à 21, et on compte à cette date 44 inspecteurs départementaux.

La consécration de l'intervention de l'État dans les usines forme aussi un conflit de pouvoir. Les attributions des inspecteurs ne sont clairement spécifiées que lors du vote de la loi de 1892, soit longtemps après la création du corps. L'article 17 précise ainsi que « les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'exécution de la loi de 1848 » (12 heures de travail, pour tous, par jour). « Des inspecteurs du travail, nommés et rétribués par le ministère de l'Industrie, jusqu'à l'échelon départemental, vont être autorisés à pénétrer (sans prévenir !) sur les lieux de travail, propriété privée de l'industriel, pour verbaliser. C'est avant tout contre la consécration de ce principe que se manifesta l'opposition à la loi, contre l'autorité de l'État sur le patronat, contre le contrôle sérieux de la réglementation, contre la présence efficace du pouvoir exécutif dans les ateliers et les usines ¹⁵. » Alors, en février 1891, le ministre qui plaide en faveur de l'intervention de l'État et de l'augmentation du nombre d'inspecteurs observe : « [Les] Conseils généraux de 16 départements se sont refusés aux invitations du gouvernement et n'ont pas voulu prêter la main à l'exécution de la loi ¹⁶. »

*

14. William GROSSIN, 1992, *op. cit.*, p. 187.

15. *Ibid.*, p. 13.

16. *Ibid.*, p. 190.

Ainsi, dès le XIX^e siècle, « la règle juridique » vise à définir, malgré maints obstacles, l'irruption du temps de travail comme pivot structurant l'ordre temporel. Les dispositifs juridiques qui se

mettent en place se caractérisent par des règles limitant la durée journalière du travail pour protéger les enfants confrontés à de rudes conditions temporelles de travail. La montée de ces dispositifs se caractérise aussi par un débat d'ampleur, les uns voulant qu'une loi commune s'applique à tous les enfants, les autres s'opposant à toute limitation de la durée du travail. Certes, les initiatives d'alors consacrent l'État comme l'autorité normative, capable de faire des lois et de les faire appliquer ; mais les textes montrent aussi combien les règles temporelles constituent un enjeu relatif à la nature de la norme, mais aussi à l'idée même d'une intervention extérieure dans les entreprises.

La « cascade » de règlements qui jalonnent l'histoire du travail et qui sont au fondement du droit du travail révèle la place éminente du temps de travail. L'ordre temporel se structure autour du temps de travail qui en constitue la matière première et l'enjeu. *La matière première* de l'ordre temporel, c'est le temps consacré aux activités professionnelles ; la réglementation s'élabore pour cadrer le travail dans le temps, pour codifier et désigner le travail et l'envelopper dans le temps. Et le temps de travail constitue un *enjeu* important ; il ne délimite pas seulement la vie professionnelle de la vie non professionnelle ¹⁷ ; il institue au centre des préoccupations la protection des salariés. Bien entendu, cet enjeu est conflictuel : pour les uns, il s'agit de protéger les travailleurs par une limitation de la durée du travail (même si celle-ci, on l'a vu, est sujette à maints obstacles et ne s'applique d'abord qu'à certaines catégories de personnels). Pour les autres, il s'agit au contraire de s'opposer à cette limitation en refusant l'intervention de la puissance publique comme pouvoir normatif, en retardant toute mesure de protection et en imposant des règles de dérogation.

En même temps qu'il institue centralement la protection des travailleurs, l'ordre temporel implique d'autres effets. Il en est ainsi des logiques opposées qui se mobilisent face aux nouvelles règles de protection et qui entraînent la lente évolution des droits concernés. Reste à saisir le lien entre la règle juridique et la règle sociale, la rationalité formelle de l'ordre juridique, et la rationalité des situations concrètes. Les normes de travail sont réglées par le droit en même temps qu'elles sont le produit de régulations sociales. Elles combinent deux sources normatives : les normes juridiques et les normes sociales. La tension qui traverse la réglementation du temps de travail provient des deux formes de normativité qu'il combine. Il ne s'agit pas ici d'opposer l'approche sociologique de la règle à l'approche juridique, mais plutôt de penser simultanément le « légal » et le « normal », l'ordre juridique et les régularités sociales, le droit et la régulation sociale.

17. Pierre NAVILLE, 1972, *op. cit.*

II. L'ordre temporel : un mélange de règles juridiques et de règles sociales

Les règles temporelles de travail précisent le comportement du salarié et dans le même temps encadrent l'exercice du pouvoir de l'employeur : la règle de travail a ses origines dans la protection du salarié. Si la notion d'intégrité physique constitue le point d'origine du droit du travail, la formulation de règles de protection n'est pas absente du champ des luttes sociales et symboliques. D'où la nécessité de penser dans un même mouvement l'ordre juridique et la norme sociale afin de mieux cerner la notion cruciale de « règles effectives ». Pour saisir celles-ci, il faut en effet articuler l'ordre juridique et la norme sociale comme sources normatives des règles du travail et les situer dans un contexte dans lequel : il n'existe jamais de déréglementation (absolue) mais une autre réglementation ; l'invention du travail comme marchandise est accompagnée d'une invention de règles pour encadrer l'échange ; la règle de travail crée (en même temps) le collectif de ceux à qui elle est destinée et qui forment une communauté de droits et d'intérêts. Comprendre la combinaison de ces deux sources normatives, c'est comprendre la construction de l'ordre temporel qui naît à l'occasion du travail et qui résulte de deux modes de légitimation : le droit et la convention, la règle juridique et la règle sociale, ces dernières n'étant « guère séparables de l'activité qui les crée et les maintient, c'est-à-dire de l'activité de régulation ¹⁸ ». Ainsi, c'est précisément dans les tâches de régulation du temps des activités professionnelles, opérées par des acteurs avec des projets différents, qu'il faut tenter de saisir d'un côté quelles sont les règles effectives, et de l'autre les mécanismes par lesquels la règle juridique et la règle sociale se rencontrent en situation.

Pour poursuivre l'analyse, on peut se référer à présent à des cas concrets et plus précisément à deux *cas d'accords d'entreprises* qui portent directement sur les composants de la norme temporelle : la durée du travail et le repos hebdomadaire ¹⁹. En d'autres termes, il s'agit d'évoquer les procédures par lesquelles le temps de travail se construit autour des tensions qui régissent la loi et l'arrangement tacite à propos des pratiques du temps de travail.

II.1. La légalisation du non-respect de la durée du travail

Un cas d'accord dans une entreprise de 170 salariés

Précisons tout d'abord le contexte de l'accord. L'entreprise de 170 salariés relève du secteur de la santé. L'accord conclu en 1995 vise à codifier les heures supplémentaires et les repos. Il définit de nouvelles normes de majoration des repos (+ 25 %, + 50 %) et il ré-

18. Jean-Daniel REYNAUD, *Les règles du jeu*, Paris, Armand Colin, 1993, p. 37.

19. Ces études de cas d'accords ont impliqué des visites de sites et des entretiens avec les acteurs de la négociation. L'analyse des écrits de l'ensemble des accords négociés sur le temps de travail depuis 1982 dans ces entreprises constitue l'assise des propos présents.

gle la prise du repos qui est comptabilisé dans une « banque de temps ». Lorsque la durée du repos est inférieure ou égale à 5 jours, c'est le salarié lui-même qui décide de la prise de repos. En revanche, lorsqu'elle dépasse 5 jours, c'est la seule hiérarchie directe qui décide. Le dispositif en question est directement issu de la loi quinquennale de 1993. L'accord a été signé par deux syndicats.

Le contexte de la négociation de l'accord (et plus généralement de l'entreprise) a été marqué par quatre événements. En 1987, l'entreprise est l'objet d'une restructuration ; on projette une fusion entre plusieurs sites. En 1993, l'entreprise doit effectuer un dépôt de bilan. Elle procède ensuite à des licenciements (100 personnes en 1995). Enfin elle doit gérer à partir de ce moment une restriction d'activité programmée de 5 % par an.

L'arrangement tacite fortement légitime : une situation non formalisée qui arrange tout le monde

À l'origine, et bien avant l'accord, il existe une règle coutumière dans l'entreprise qui favorise la compensation des heures supplémentaires par du repos majoré (25 %, 50 %) et non par la rémunération de celles-ci. Le résultat est que les vacances des salariés peuvent passer de 6 à 12 semaines. Du côté employeur, il existe alors la possibilité de gérer les variations de charges. Les résultats de cet « échange » (entre direction et salariés) conduisent le salarié à devoir parfois faire face à des périodes de travail proches de 60 heures par semaine, ce qui permet évidemment à l'employeur de couvrir une durée de service très importante exigée par les contraintes de la production. On peut songer ici à une innovation sociale propre à l'entreprise et qui renvoie aux pratiques d'annualisation du temps de travail. La sur-mobilisation des salariés pour l'entreprise en cas de charges importantes est échangée contre des congés annuels étendus. Mais ces pratiques restent alors étrangères à toute approche juridique ou formellement conventionnelle. Aucun accord formalisé n'est conclu à cet effet avant 1995. À ce moment, le respect de la durée légale n'est pas observé et la durée maximale de travail (prescrite par le droit) est amplement dépassée avec l'appui implicite des syndicats qui soutiennent cet arrangement tacite en concordance avec leur base salariale. Ainsi, l'arrangement tacite a valeur de règle coutumière qui tire son efficacité du compromis opéré entre les acteurs locaux. La norme sociale échappe dans ce cas à son encadrement juridique.

Remise en cause de l'arrangement par la question de l'emploi en 1995 : l'irruption de la règle juridique

À l'évidence, la normativité juridique s'efface ici au profit d'un arrangement entre acteurs qui dispose d'une « légitimité » plus forte. Autrement dit, la composante sociale de la norme affecte le formalisme de la durée légale du travail. Mais dans le cas présent, cet état de fait s'estompe avec le temps. Suite aux événements qui – dans la décennie – avaient bouleversé la marche de l'entreprise, les représentants syndicaux prennent leur distance avec les modes d'arrangement tacites relatifs aux heures supplémentaires, car l'emploi est menacé. Le syndicat majoritaire intervient pour limiter les licenciements en proposant de transformer les heures supplémentaires en nombre équivalent d'emplois. La proposition de la suppression des heures supplémentaires et des congés annuels longs qui en sont la contrepartie est ainsi conditionnée par la volonté de stabiliser l'emploi. La direction refuse la proposition syndicale, faisant état de la réduction programmée de l'activité de l'entreprise. « La revendication d'emploi », prioritaire pour les organisations syndicales, sera cependant à la source de la mise en cause de l'arrangement tacite et de plus jouera un rôle de « catalyseur » dans la négociation (ultérieure) du temps de travail ²⁰.

Afin de peser davantage sur l'employeur, le syndicat majoritaire fait appel à l'Inspection du travail. Il dénonce la gestion des heures supplémentaires, le report des repos et l'état de l'emploi dans l'entreprise. L'inspecteur du travail intervient donc sur les lieux de travail. Il établit des procès-verbaux et sanctionne l'entreprise pour le non-respect de la durée légale du travail. Dans les faits, l'intervention de l'Inspection implique, par-delà « la sanction », d'autres conséquences. Elle a pour effet de créer un espace de discussion et de négociation visant à rendre compatibles les pratiques du temps de travail et le cadre de la loi. Au cours d'une négociation « tripartite », l'inspecteur du travail obtient ainsi la formalisation des règles et, ce faisant, la légalisation de la gestion des repos.

Retour par la législation à la situation antérieure

Dans ce contexte, l'Inspection du travail propose aux acteurs une régularisation de la situation par le recours au « repos compensateur de remplacement » : celui-ci vise à « couvrir » légalement les heures supplémentaires sans remettre totalement en cause la règle coutumière et à l'encadrer par un dispositif juridique qui prend la forme d'un repos majoré. L'objectif est de sortir de la négociation difficile sur l'emploi et de formaliser une pratique ancienne dans l'entreprise. Comme l'observe le directeur de l'établissement : « Dans l'ensemble, je pense que notre accord est

20. Marie-Laure MORIN, Gilbert DE TERSSAC et Jens THOEMMES, « La négociation du temps de travail : l'emploi en jeu », *Sociologie du travail*, n° 2, 1998, p. 191-207.

atypique. Il vise à rétablir une pratique antérieure qu'une situation exceptionnelle avait déstabilisée : liquidation, suppression d'emplois, intervention extérieure de l'Inspection du travail. On [conclut] un accord pour revenir au passé. »

Au fond, les procédures à l'œuvre tendent bien à encadrer des pratiques tout en mettant en place des mécanismes de flexibilité accrue. Les salariés gèrent alors leur temps de travail comme dans la période passée, mais la direction estime avoir obtenu plus de flexibilité dans la gestion annuelle des heures supplémentaires. De plus, le non-respect de la règle juridique ne constitue plus une hypothèque pesant sur les « épaules » de la direction, alors que les pratiques temporelles des salariés sont quasi identiques à ce qui existait avant l'accord. Il est clair que la mobilisation sur l'emploi se traduit par un échec de la stratégie syndicale qui s'avère, en l'occurrence, peu efficace. Le recours à la règle juridique n'a pas eu les effets escomptés ; personne n'a été embauché et les emplois ne sont pas mieux assurés. Néanmoins la chute programmée de l'activité contribue à développer, au sein du syndicat majoritaire, une demande plus centrée sur l'emploi et une démarche qui vise à prévenir de nouveaux licenciements et à créer un « rapport de forces » avec la direction. Le syndicat ayant initié l'intervention de l'Inspection du travail pour conduire l'entreprise à embaucher a pris bien sûr un risque : celui de perdre certains des avantages liés à la gestion « clandestine », « cachée » des heures supplémentaires.

En conclusion, on peut constater que l'utilisation du dispositif issu de la loi quinquennale (le repos compensateur de remplacement) se réalise sur une proposition de l'Inspection du travail pour débloquer la situation. Le changement des pratiques liées au temps de travail et celui des règles effectives semblent mineurs. La question de l'emploi reste posée (et toujours sans solution). La règle juridique intervient au moment où un acteur de la négociation espère un bénéfice par rapport à l'emploi. D'une certaine manière, on peut penser que le processus de la mobilisation des règles juridiques se retourne contre le syndicat qui l'a initié. Se pose ici un problème éminent : celui des processus de régulation par lesquels sont mobilisées les règles juridiques. Tirer une règle juridique à son avantage, ou fonder une négociation collective sur une loi, permet aux acteurs de la négociation d'invoquer d'autres formes de légitimité au service de leur projet d'action.

Mais les acteurs de la négociation locale peuvent pousser plus loin encore leur démarche. Parfois, ils disposent de capacités qui les autorisent à produire (eux-mêmes) certaines règles de droit, comme le montre une seconde étude de cas qui porte sur « les jours de repos hebdomadaires ».

II.2. Échapper au repos hebdomadaire de la convention collective

Le contexte de l'entreprise et de l'accord se présente sous divers traits. L'entreprise se propose de déroger au cadre de la convention collective qui régit son secteur d'appartenance – le secteur du commerce de gros –, et notamment aux dispositions liées au repos hebdomadaire consécutif de 48 heures. Les effets de l'accord dérogatoire révèlent des formes de régulation nouvelles qui impliquent des espaces de négociation sur des thèmes variés et peu attendus. L'entreprise, en dérogeant au repos hebdomadaire en toute légalité, est conduite à concéder des augmentations salariales (primes) en échange d'un prolongement régulier de la semaine de travail, sur le samedi. La négociation sur le temps de travail est complexe. D'une part, l'entreprise qui est de taille modeste est caractérisée par un syndicalisme peu développé, voire fortement dépendant de la direction ; d'autre part, l'accord vise non seulement à sortir du cadre de la convention collective, mais il vise aussi à se substituer à celle-ci en définissant un nouveau cadre temporel des activités professionnelles.

Les salariés qui étaient appelés à travailler ponctuellement le samedi devaient, jusque-là, récupérer obligatoirement le lundi pour respecter la norme des 48 heures de repos consécutives. Mais le salarié qui aujourd'hui opte pour une autre utilisation de ce capital « temps » peut désormais, avec l'aval de sa hiérarchie, choisir dans la semaine « ouvrable » un autre jour de repos ²¹. Plusieurs faits sont à prendre en compte pour saisir le contexte de la négociation qui a abouti à la signature d'un accord avec les syndicats. L'entreprise fut créée dans le cadre de la restructuration d'un groupe économique, en 1987. Ses prestations sont effectuées sur plusieurs sites, et ne dépendent que d'un « client unique ». L'exigence de ce dernier en matière de durée du travail reste claire. Il demande à l'entreprise sous-traitante de lui garantir une main-d'œuvre disponible du lundi au vendredi. Or une partie des salariés travaillent en semaine décalée du mardi au samedi (le lundi étant réservé au repos légal de 48 heures et le samedi étant utilisé pour rattraper les retards de livraison accumulés dans la semaine). L'accord vise donc à répondre aux exigences du client tout en tenant compte des droits des salariés. Et l'issue proposée consiste à fractionner la période de repos, le second jour de repos pouvant être reporté sur n'importe quel jour de la semaine (et non plus le lundi seulement).

Un conflit de disponibilités : la situation avant l'accord

Dans ce contexte, la prestation effectuée doit donc observer un temps de présence en harmonie avec les exigences du com-

21. Naturellement, la notion de « semaine ouvrable » reste ici liée au respect de conventions de langage anciennes qui aujourd'hui, dans le contexte d'une flexibilité accrue, n'ont plus forcément cours.

manditaire et avec une main-d'œuvre disponible tout au long de la semaine. Un responsable de la direction déclare à ce propos : « Ça tient surtout au temps de présence. Nous avons des magasins, nous gérons des magasins et c'est vrai qu'il y a des servitudes, des moments dans la journée où ça bat son plein ; il y en a d'autres où il n'y a pas beaucoup d'activité. Par contre, il y a quand même des gens qui sont susceptibles de venir réclamer des pièces, donc, c'est vrai, le souhait du client unique, c'est d'avoir sans cesse un interlocuteur et nous ça nous pose problème [car le lundi est férié pour une partie des salariés]. Voilà, c'est la raison pour laquelle on essaie de caler la présence. »

Le repos hebdomadaire de 48 heures consécutives constitue le principal obstacle à la synchronisation des prestations sur le rythme du client unique. L'entreprise, ayant fait le choix du travail le samedi pour assurer les prestations exigées par le client unique, se trouve privée des salariés qui, selon la convention collective, doivent respecter le repos le dimanche et le lundi. Il y a donc un conflit de disponibilités.

Le client et la loi

Le référentiel négociatoire de la direction est caractérisé, d'un côté, par la volonté permanente de satisfaire les exigences du client et, de l'autre, par un respect rigoureux des normes juridiques. Lors de l'enquête, l'obligation légale et annuelle de négocier « temps et salaires » est strictement observée. La négociation du temps de travail au cours de la période concernée ici (10 ans) traduit alors un besoin de flexibilité structuré par « la demande » exclusive de toute autre. Deux semaines de chômage partiel qui touche l'entreprise-cliente en 1995 se traduisent pour le « sous-traitant » par un chômage équivalent qui le contraint à un accord avec les syndicats. L'influence du commanditaire s'étend ainsi aux négociations sur le chômage partiel, le travail de week-end, la suppression du travail de week-end et la dérogation au repos hebdomadaire. Le temps de travail se trouve soumis à de constants ajustements et réajustements : cinq à six avenants par an, ces derniers se situant alors dans le cadre de la convention collective et celui de la négociation annuelle obligatoire.

En outre, dans l'entreprise l'accord sur le repos hebdomadaire s'insère dans des pratiques courantes de négociation du temps de travail qui se caractérisent par un espace de discussion limité. Le projet d'accord en vue de la réorganisation du temps de travail pour ajuster en permanence la production aux exigences du client d'un côté et aux dispositions juridiques de l'autre est imposé par la direction ; et il recueille de façon quasi automatique la signature des représentants syndicaux. La négociation est alors dictée par l'urgence de la réactivité suscitée par les demandes du « client

unique » : « C'est vrai que notre raison d'exister, c'est également notre réactivité et de répondre à tous genres de questions. À ce moment-là, je prépare vite un accord et je fais venir les délégués en leur expliquant les raisons, le pourquoi et le comment, [pour] nous mettre tout de suite dans la légalité vis-à-vis de la réglementation. En fait, c'est moi qui propose, je les fais venir, je les mets devant le fait accompli [...]. Ils savent eux-mêmes que, si on refuse une prestation, ça sera préjudiciable pour l'ensemble de la prestation. Si vous voulez, il y a un accord tacite entre nous là dessus. Je le formalise par un document, parce que cela j'y tiens. »

L'accord concernant le repos hebdomadaire renvoie, on l'a vu, à une question précise : le samedi non chômé. Une partie des salariés qui exercent régulièrement le samedi perçoivent une prime supplémentaire (100 FF) pour chaque samedi travaillé. Ceux qui travaillent de manière ponctuelle perçoivent les seules majorations liées aux heures supplémentaires. Pour un responsable de la direction, l'adhésion des salariés au « travail du samedi » s'explique par le niveau généralement bas de leur rémunération. Pour avaliser le travail du samedi et faire accepter le déplacement des jours de repos, la direction se dit disposée à négocier la généralisation à l'ensemble des salariés des primes spéciales allouées pour les samedi ouvrés.

La remise en cause du repos obligatoire de 48 heures consécutives : fractionnement et délocalisation du repos

Le repos de 48 heures consécutives prescrit par la convention collective constitue – parce qu'il joue un rôle de règle formelle – un handicap pour la direction de l'entreprise. Il interdit de répondre aux exigences du client et d'honorer le plan de charges du lundi, les repos attenants au dimanche devant se traduire par des « week-ends » du type : « dimanche/lundi » ou « samedi/dimanche ». L'accord dérogatoire laisse alors au salarié et à la hiérarchie le soin de déterminer (en cas de travail le samedi) un jour de repos en semaine. Ceci, on l'a vu, permet à l'entreprise de mieux équilibrer ses activités sur la semaine. La nouvelle définition du repos hebdomadaire correspond alors à « l'éclatement des 2 jours de repos consécutifs » et à la délocalisation du second jour sur un (autre) jour de la semaine. En fait, le compromis s'établit entre les fluctuations des prestations et les « aspirations » du personnel. Les termes de l'échange sont évidents. Du côté de l'employeur, il s'agit de faire accepter le fractionnement du repos hebdomadaire et de gérer le travail du samedi en s'appuyant sur des procédures d'arrangements déléguées au niveau le plus bas : entre ici en lice, pour le choix du second jour de repos hebdomadaire légal, la hiérarchie intermédiaire qui est susceptible de mieux connaître les aspirations des salariés. Du côté des salariés, il s'agit d'accepter

les contraintes liées au « temps du client », sous réserve d'une négociation sur les compensations financières relatives au travail du samedi et sur le choix du second jour de congé.

Ainsi, la formalisation légale des horaires de travail (semaine décalée, dérogation au repos hebdomadaire et chômage partiel) n'est pas le résultat d'une négociation paritaire, au sens traditionnel du terme. La contrainte structurante est externe aux relations professionnelles dans l'entreprise. Les acteurs institutionnalisés (délégués syndicaux, direction) ne négocient jamais le contenu et les effets de la contrainte externe, qui est admise par les parties en présence. La négociation est encadrée par les contraintes de la production et du marché. Par contre, le contexte laisse émerger des négociations plus « ouvertes ». L'accord sur la dérogation au repos hebdomadaire donne lieu à la base à des micro-négociations entre salariés et hiérarchie sur le jour de la prise (du second jour) du repos. De plus *et surtout* les arrangements et les « *deals* » autour du « prix du samedi », qui n'est pas le même pour tous les salariés dans l'entreprise, révèlent l'existence d'une négociation ouverte portant sur une extension et sur l'individualisation des mesures compensatoires concernées. Le changement de la règle juridique entraîne dès lors l'émergence d'une nouvelle règle de rémunération liée à la demande et aux attentes des salariés. Le changement du cadre juridique provoque des négociations parallèles entre les salariés et la hiérarchie aboutissant à de nouveaux compromis dans le domaine des salaires. Étant donné que ces négociations excluent les représentants syndicaux, il est évident qu'elles ne relèvent jamais du statut de la négociation collective prévu par la loi. Ainsi, l'accord est révélateur d'une régulation du temps de travail combinant plusieurs niveaux : le rapport entre la sous-traitance et le client qui définit les rythmes d'activités ; le rapport entre l'entreprise et la négociation de branche (convention collective) ; le rapport entre les délégués syndicaux et la direction ; et enfin, le rapport entre la hiérarchie directe et les salariés. Le changement de la règle issue de la convention collective ne menace pas les acquis : le travail du samedi est pratiqué depuis longtemps dans l'entreprise. Si des différends concernent le second jour de congé, le travail du samedi suscite, pour sa part, plutôt l'adhésion. Il représente une possibilité de maintien de l'emploi (pour chacun) et une augmentation salariale de près de 10 %. En fait, les salariés saisissent les évolutions des normes temporelles comme autant d'opportunités, et négocient leur contribution aux changements en cours en jouant sur des contreparties financières. Ils n'ont pas, en l'occurrence, recours au syndicat. Néanmoins le syndicat, en tant que signataire de l'accord central de référence, est et reste dans tous les cas un acteur des formalisations conventionnelles. Il a contribué à la redéfinition du temps de travail en substituant aux principes de la convention collective une « légis-

lation locale » plus appropriée à la situation de l'entreprise et qui conteste les prétentions générales de la convention collective (au moins sur le repos hebdomadaire).

Conclusion

La construction du temps de travail en tant que norme sociale visant la protection des salariés s'est, au fond, construite sur une ambiguïté. La loi propose de cadrer les pratiques de travail et de sanctionner les infractions, mais elle continue à dépendre des pratiques et des relations sociales qui produisent la loi. La norme sociale se construit avec la loi et elle y prend appui. Mais la loi n'est rien sans ceux qu'elle vise. En effet, selon les circonstances, les acteurs locaux s'en servent, ne s'en servent pas, ou révisent la loi.

Les cas présentés ici révèlent les tensions et les contradictions qui existent entre le formel et l'implicite, entre la loi et sa mise en œuvre. Il est difficile de démêler ces deux ordres. Ils montrent aussi l'intérêt de saisir l'usage que les individus font de la loi et non l'inverse : les règles juridiques ne sont pas simplement adaptées à une réalité de l'entreprise, à un contexte local ; elles occupent une place fondamentale dans la stratégie des acteurs. Dans l'une des entreprises – le premier cas –, c'est bien le syndicat majoritaire qui invoque la règle formelle pour rompre l'arrangement tacite sur le temps de travail. Du fait que cet arrangement n'est pas légal, il possède un moyen de pression sur la direction. Mais la préoccupation première du syndicat, à savoir l'emploi, ne figure pas dans la formalisation contractuelle qui intervient alors. Au contraire la nouvelle règle, validée par l'Inspection du travail, est somme toute très proche d'une réalité ancienne qui préconise l'échange de durées prolongées de présence au-delà des horaires légaux contre un allongement des congés annuels. La boucle : règle coutumière, irruption de la règle juridique et nouvel arrangement formalisé, a bien été initiée par le problème de l'emploi, mais ce dernier reste sans solution.

Dans l'autre entreprise, on retrouve « le repos hebdomadaire » comme composante de la norme temporelle. Ici, la règle formelle doit être transformée pour synchroniser le rythme de l'entreprise avec celui d'un unique commanditaire. Le cadre d'organisation du temps de travail, ressenti comme trop rigide, est modifié par les acteurs de la négociation. La signature « automatique » du délégué syndical traduit ici une double dépendance : par rapport à l'employeur, et par rapport au « client unique ». Dans ce contexte de forte dépendance, l'enjeu sous-jacent semble, là encore, lié à l'emploi : refuser les exigences du commanditaire signifie une menace pour l'emploi dans l'entreprise. Un autre trait type la même entreprise. La légitimité de l'acteur syndical est contestée dans le processus de négociation directe qui s'exerce entre la hiérarchie

immédiate et les salariés à la base. Ces derniers obtiennent ainsi des avantages de revenus (les « primes du samedi ») que le syndicat n'avait même pas revendiqués. Certes, il s'agit là d'une caractéristique des petites et moyennes entreprises, mais elle témoigne surtout de rapports complexes entre les composantes juridique et sociale de la norme. En fait, dans « la règle du travail », la composante juridique et la composante sociale ne s'opposent pas à proprement parler. Il n'y a pas d'un côté l'ordre juridique formel et abstrait dans un univers pacifié, et de l'autre l'ordre social concret et contradictoire connotant un univers conflictuel. La règle juridique est bien le théâtre de disputes ; avant d'être une règle, elle constitue un enjeu où l'emporte l'une ou l'autre des rationalités en présence.

Pourtant, dans le même temps, la règle du travail est aussi une norme sociale. Pour Weber ²², il est en effet utile de distinguer la juridiction, ou le « droit objectif », de « l'administration du gouvernement ». Et lorsque la règle se définit comme une norme sociale, son énoncé devient moins impératif ; le dispositif de sanction qui en découle est plus flou car il s'agit davantage d'un programme d'action. Gavini évoque cet état de fait en ces termes : « Parmi les règles produites par l'entreprise elle-même, on peut souligner la part relativement faible qui est faite aux prescriptions juridiques assorties de sanctions : la plupart des accords sont essentiellement constitués de clauses "déclaratoires" ou "programmatiques", assignant des objectifs à l'entreprise et énonçant des règles de gestion ²³. »

Au fond, peut-on parler de recul de la normativité juridique au profit de l'énoncé du programme ou de la définition des objectifs ? Peut-on conclure à l'affaiblissement de l'ordre juridique ? Pour répondre à ces questions, peut-être faut-il revenir sur la notion de « rationalité juridique ». Dans les droits de type rationnel, Weber ²⁴ distingue la rationalité matérielle et la rationalité formelle. La première se fonde sur des concepts abstraits, issus de la pensée juridique ; en revanche, la seconde désigne « des impératifs éthiques ou des règles utilitaires, des règles d'opportunité ou des maximes politiques qui brisent le formalisme [...] de l'abstraction logique ²⁵ ».

L'approche présente autorise une meilleure compréhension du lien qui existe entre l'ordre juridique et l'ordre des faits réels, comme de la signification des normes d'encadrement des pratiques de travail. Celles-ci sont, en effet, issues d'éléments matériels qui se mêlent à l'ordre juridique formel ²⁶. La pensée juridique ne peut prétendre être la seule capable de penser l'ordre du social. Les études de cas présentées ici illustrent ainsi qu'il n'est pas toujours aisé d'opposer la convention au droit, la règle juridique pouvant faire irruption au sein de la négociation. Dans la première en-

22. Max WEBER, *Sociologie du droit*, Paris, PUF, 1986 (1^{re} éd. 1960).

23. Christine GAVINI, « Vers un droit interne d'entreprise ? », *Sociologie du travail*, n° 2, 1997, p. 149-169 (p. 162).

24. Max WEBER, 1986, *op. cit.*

25. *Ibid.*, p. 43.

26. Alain SUPLOT, 1994, *op. cit.*, p. 195.

J. Thoemmes
*La construction du temps
de travail : normes sociales
ou normes juridiques ?*

treprise, l'arrangement tacite contredit certes la loi. Pourtant, avec l'évolution du contexte, la législation opère un retour manifeste ; elle constitue bien la base de ce qui est renégocié, des nouvelles conventions, même si ces dernières valident les pratiques antérieures. Mais, comme le montre le second cas, il est difficile de ne pas considérer la convention liée au repos hebdomadaire et l'accord dérogatoire comme deux types de règles juridiques accompagnant des règles sociales qui impliquent des processus de régulation bien distincts. La question du droit interne de l'entreprise ²⁷ reste donc posée, comme l'attestent nos observations empiriques autour des enjeux qui pèsent sur l'emploi. Le temps de travail n'est-il pas alors en « miettes » ²⁸ ? Ne faudrait-il pas parler de la fin d'un certain temps de travail ²⁹ ? Le changement des règles et des régulations du temps de travail le laisse penser. Et plutôt que de distinguer la composante juridique de la composante sociale de la norme, il faut accorder une attention extrême aux acteurs, à leurs projets, à leurs modes d'action, aux régulations qu'ils suscitent comme aux manières de « faire » et de « défaire » le temps de travail en situation.

27. Alain SUPLOT, 1994, *op. cit.* ;
Christine GAVINI, 1997, *op. cit.*

28. Jacques FREYSSINET, *Le temps
de travail en miettes*, Paris, édi-
tions de l'Atelier, 1997.

29. Jens THOEMMES, *Vers la fin
d'un temps de travail ?*, Paris,
PUF, 1999 (à paraître).