

# CONSTRUIRE LA LÉGALITÉ SANS LES PROFESSIONNELS ? LES SALARIÉS ET LES 35 H

PAR

Jérôme PÉLISSE

La réduction du temps de travail, puis les 35 heures, ont fait l'objet d'un nombre impressionnant de lois, décrets et autres dispositions législatives depuis une dizaine d'années, de la loi Robien votée en 1996 à la loi Borloo de 2005, en passant par les lois Aubry de 1998 et 2000 ou les lois Fillon de 2003 et 2004. Cette inflation législative toujours en cours pourrait justifier une étude des modes de production du droit centrée sur ses producteurs institutionnels, qu'ils agissent en édictant des lois (gouvernement, haut-fonctionnaires, Parlement) ou en les mettant en œuvre dans les branches et les entreprises (partenaires sociaux, délégués syndicaux et cadres de directions), par l'intermédiaire des négociations auxquelles toutes ces réformes touchant la durée du travail n'ont cessé de faire appel, dans un sens ou dans l'autre. Cette multiplication des lois pourrait également ouvrir la voie à une étude des divers professionnels ou quasi professionnels du droit qui sont intervenus dans ces processus, en incitant les entreprises à réduire leur durée du travail (du côté de l'administration et des inspecteurs du travail par exemple), ou en les accompagnant dans leurs démarches, par un travail de conseil organisationnel et juridique mené par des consultants ou des avocats. Plutôt que de s'intéresser à ces producteurs et ces professionnels du droit – parmi lesquels il faudrait aussi compter les juges du travail, qui sont loin d'avoir chômé sur ces questions depuis quelques années<sup>1</sup> –, cette contribution se centrera sur les premiers concernés par cet ensemble de réformes, autrement dit les *profanes* que sont les salariés passés aux 35 heures. Comment ont-ils été associés à l'application du droit et comment ont-ils perçu la réduction *légale* du temps de travail ? Quels rapports ordinaires au droit peut-on analyser lorsque sont évoqués avec eux, les changements – ou

---

1. Une section spécialisée sur le temps de travail a ainsi été créée en janvier 2005 pour faire face à l'afflux des contentieux sur ce thème.

les non changements - consécutifs à cette réforme dont le symbole décrié est bien d'être passée par une loi et le maniement d'un outil - la durée légale du travail - qui n'avait plus été usité depuis 1981, si ce n'est 1936 ? Il s'agit en effet, pour comprendre la réduction du temps de travail, de tenir compte de l'ampleur de ces réformes qui touchent la vie et les temps quotidiens des salariés, mais aussi de leur nature, qui s'est inscrite dans un renouvellement de l'action publique faisant du droit moins une règle à appliquer telle quelle, qu'un cadre incitant, sinon imposant, une élaboration collective des régulations du temps de travail au plus près des situations productives. Comment s'est donc construite la légalité ordinaire du temps de travail du point de vue des salariés ?

Au-delà ou plutôt en amont à ce terrain, on visera à présenter une nouvelle approche des relations entre profanes et professionnels du droit, dépassant cette problématique qui oppose à une sphère profane une sphère sacrée - celle du droit identifié à un texte, autant que celle de la Justice qui s'incarnerait dans des acteurs d'institution et une organisation judiciaire. L'approche *constitutive* du droit renouvelée par les travaux des chercheurs du mouvement *Law and Society* que l'on propose de présenter dans un premier temps remet ainsi autant en cause la distinction entre droit et société, qu'entre professionnel et non professionnel - ou profane - du droit. En s'attachant ensuite à analyser les manières dont des travailleurs ont raconté et mis en mot les changements (ou les non changements) qu'ils ont vécu à l'occasion de ces expériences juridiques qu'ont été les passages aux 35 heures, on pourra mettre en évidence leurs perceptions diverses de cette réforme, mais aussi, tout simplement, comment elle s'est « appliquée » concrètement pour eux. La variété des rapports au droit et des formes de légalité quotidienne ainsi mise en lumière n'est cependant pas sans conséquence sur la mobilisation - ou l'inactivation - du droit par les acteurs ordinaires, impliquant la nécessité d'un retour dans l'analyse du rôle des divers professionnels du droit qui interviennent aussi dans la construction sociale de la légalité en vigueur sur les lieux de travail.

### **RECONSIDÉRER LE RAPPORT PROFANE / PROFESSIONNEL DANS LA VIE DU DROIT**

Traditionnellement, juristes et sociologues construisent des oppositions - comme celle qui distingue droit et société, ou professionnel du droit et profane - qui servent, en partie, à marquer des territoires disciplinaires : aux juristes l'analyse du droit, conçu comme un ensemble de textes dont il s'agit d'étudier la cohérence, l'intertextualité ou les volontés normatives explicites ou sous-jacentes ; aux sociologues, l'étude des comportements et des pratiques sociales dont on soulignerait la plus ou moins grande adéquation aux textes et au droit.

L'opposition entre des professionnels du droit et des profanes reprend en partie ces distinctions avant tout disciplinaires : derrière les textes étudiés par les juristes, on trouve bien des juges prenant des décisions, des avocats

qualifiant des situations et développant des raisonnements juridiques pour défendre leurs clients, des professeurs de droit eux-mêmes commentant les arrêts, ou encore des législateurs de divers ordres écrivant, ravaudant, empilant des normes (parlementaires, ministres, hauts fonctionnaires, associations et institutions intervenant dans les processus législatifs, etc.). Ces acteurs du droit sont susceptibles d'intéresser les sociologues, mais d'abord les sociologues des professions, qui peuvent éventuellement se spécialiser sur ce sous-champ des professions juridiques<sup>2</sup>. Les sociologues « généralistes » quant à eux, lorsqu'ils rencontrent le droit via les acteurs profanes qu'ils étudient, le conçoivent comme un cadre et un ensemble de références normatives et textuelles, conçues au mieux comme des références pour les actions (dans une filiation webérienne, reprise et développée par P. Lascoumes notamment), au pire comme un ensemble de règles prescrivant les conduites que ces sociologues analysent alors comme s'écartant immanquablement du droit. Ces « *gap studies* », qui opposent le droit des textes et le droit en actes, ont été légions en sociologie du droit (Sarat, 1985) et elles continuent d'irriguer bon nombre de recherches dans ce domaine. Dans cette approche, les professionnels du droit sont souvent perçus comme des intermédiaires, qui aident, travestissent, dominent, sélectionnent, transforment les pratiques des profanes pour les faire advenir dans le monde du droit. Ces professionnels effectueraient ainsi un travail essentiel de traduction et de qualification dans les catégories du droit, de « faits », d'expériences, de « vécus », autrement dit d'une réalité sociale qui existerait en dehors du droit et de ces textes, qu'ils auraient également eux-mêmes à interpréter.

### ***Approche instrumentale vs approche constitutive du droit***

Cette approche instrumentale s'intéresse donc aux effets du droit sur le social, présupposant une distinction entre droit et société. Cette perspective pose néanmoins une série de problèmes, liés par exemple au concept d'effectivité que les chercheurs vont utiliser pour étudier comment ces normes, textes, voire institutions s'appliquent ou font appliquer les règles juridiques. Cela n'a pourtant rien d'évident comme l'ont souligné A. Jeammaud et E. Serverin (1992), tant cette problématique engage une conception de la règle comme prescription de conduites, alors qu'elle n'est, la plupart du temps, qu'une référence possible, parmi d'autres, pour les actions. Les « *gap studies* » se sont de plus pendant longtemps construites comme une étude descendante (*top down*), s'intéressant aux effets d'une loi, ou aux manières dont des règles juridiques, qu'elles soient civiles ou pénales, issues de la législation ou de la jurisprudence, s'appliquent. Et si les progrès de la sociologie de l'action publique ont ouvert une perspective ascendante (*bottom up*), plus attentive aux manières dont les pratiques des *street level bureaucrats* et des cibles elles-mêmes des politiques publiques mettaient en forme et contribuaient à l'action publique au quotidien, il n'en reste pas moins que l'opposition entre droit et société, professionnels et profanes, même complexifiée, sous-tend toujours, le plus souvent, ces travaux. Même

2. L'un des groupes les plus actifs du Research Committee of Sociology of Law (International Sociological Association) est justement centré sur les professions juridiques.

lorsqu'on s'intéresse à la mise en œuvre du droit en acte et à des acteurs hors du champ juridique mais constitués en « magistratures sociales » dans le cadre de l'administration ou de dispositifs publics, l'analyse des pratiques comme incarnant (ou au contraire s'écartant) des textes, qu'ils soient codifiés comme ceux de la Sécurité sociale, relèvent de principes comme le droit à l'emploi et le droit au travail, ou s'appuient sur des conceptions idéologiques d'un « Etat-service » opposé à un Etat providence, est toujours présente<sup>3</sup>. En outre, « l'épaisseur des organisations » dans lesquelles agissent ces « agents » - une épaisseur qui les constitue en (quasi) professionnels du côté du droit les distinguant des profanes que sont les usagers, les familles, les habitants ou les personnes en insertion - est constamment soulignée par ces recherches. En somme, même si le cadre est considérablement complexifié et les questions un peu différentes, la perspective reste plus instrumentale que constitutive, du moins au sens américain du terme.

En effet, si cette conception constitutive du droit a été travaillée par quelques prédécesseurs européens illustres, sans réelle postérité toutefois (E. Erlich, L. Petrazicki, G. Gurvitch par exemple), c'est principalement aux Etats-Unis, dans le cadre du mouvement *Law and Society*, qu'elle s'est renouvelée au cours des années 1980 (Pélisse, 2005a). Il s'agit de ne plus voir le droit comme une variable dépendante, distincte des pratiques qui la prendraient - ou non - en référence, mais d'en explorer la dimension constitutive (Hunt, 1985). Les phénomènes légaux ne sont plus vus comme des appareils institutionnels et officiels destinés principalement à intervenir ou à cadrer ces pratiques, mais on s'intéresse à leur compréhension et à la construction du droit en actes qu'opèrent quotidiennement les « profanes », acteurs ordinaires définis par leur appartenance communautaire, leur travail, leur identité sociale, etc. et non par leurs connaissances, ou méconnaissances, du droit.

Les investigations empiriques ont donc d'abord porté, à l'image des recherches évoquées précédemment sur la magistrature sociale, sur les pratiques et les relations qu'entretenaient les profanes du droit avec ces professionnels, ou quasi-professionnels qui incarnent le droit ou travaillent dans les institutions judiciaires. Sont ainsi étudiées, dans ces études américaines, les couples ou individus souhaitant divorcer lorsqu'ils se rendent dans les bureaux d'avocats spécialisés en affaire familiale ou non (Felstiner & Sarat, 1989) ; les manières dont les américains « moyens » interagissent avec les juges, médiateurs, travailleurs sociaux qui travaillent dans les tribunaux de premières instances (Merry, 1990) ; les perceptions du droit qu'ont les pauvres qui se rendent dans les « bureaux d'aides légales » (Sarat, 1990). Et en s'intéressant aux luttes pour l'égalité salariale entre hommes et femmes dans les années 80 aux Etats-Unis, McCann (1994) se penche sur les liens complexes qui s'établissent entre les leaders syndicaux et les avocats qui relaient leurs combats devant les tribunaux.

3. Voir le dossier sur les magistratures sociales de *Droit et Société* n°44-45 (2000), où sont présentés quatre articles traitant des relations de guichets entre agents et usagers de l'administration en général (J.-M. Weller), ou de la CAF en particulier (L.-H. Choquet et I. Sayn), des politiques de sécurité locale (A. Wyvekens) et de mesures de la politique de l'emploi et du travail (I. Astier).

Cependant, dans un second temps, ce sont directement les pratiques concrètes de la vie quotidienne, hors même d'une quelconque présence institutionnelle du droit, qui sont analysées. Car « il est de plus en plus clair qu'il nous faut, pour connaître le droit, élargir plutôt que restreindre la palette des pratiques, matériaux et acteurs sociaux dont il est constitué. Il ne suffit pas seulement de découvrir comment et par qui le droit est utilisé, mais aussi quand et par qui il ne l'est pas » (Ewick & Silbey, 1998). Pour ce faire, ces deux chercheuses préconisent de revenir à ce qu'est « utiliser le droit », en se détachant d'une attention trop exclusivement centrée sur la mobilisation des professionnels du droit. Après tout, « les manières par lesquelles le droit fait l'objet d'expérience et est compris par les citoyens ordinaires, dans la mesure où ils choisissent d'invoquer la loi, évitent de le faire ou lui résistent, est une partie essentielle de la vie du droit » expliquent-elles (Ewick & Silbey, 1992).

Si les premières recherches menées dans cette perspective ont porté sur des acteurs qui n'intéressaient les chercheurs que quand ils passaient la frontière des institutions pour déposer plaintes, chercher leurs droits ou demander justice, l'approfondissement de cette perspective ne s'est pas contenté d'examiner comment la vie quotidienne opérait dans le droit, mais a pris en considération comment le droit opérait dans la vie quotidienne. Il s'agit d'abandonner une perspective qui part du droit et de ses professionnels, « d'aller dans les petites villes, à la campagne et dans les quartiers urbains et d'observer la façon dont les gens, dans ces endroits, en viennent à nommer, utiliser ou ignorer le droit tel qu'ils le construisent dans leur propre univers » (Sarat & Kearns, 1995). À travers l'examen d'événements et de transactions ordinaires, « le droit est dès lors envisagé *en tant* qu'activité sociale plutôt que comme une force surplombante [afin de comprendre] la manière dont du droit émergeant des interactions et des situations locales » (Ewick & Silbey, 1998). Cette attention aux routines plutôt qu'à l'exceptionnel, aux pratiques sociales en lieu et place des institutions, aux profanes plutôt qu'aux professionnels, et aux représentations mentales (vision symbolique du monde) plutôt qu'au système légal coercitif (vision instrumentale) sont des éléments communs à ce paradigme constitutif (Garcia-Villegas, 2003). Celui-ci se déploie dans quatre domaines au cours des années 80 et 90 : le pouvoir contesté des professions juridiques ; la reconsidération de l'Etat et du rôle de l'autorité publique ; l'articulation entre les cultures, la globalisation et la justice quotidienne et l'étude de la conscience du droit et du droit dans la vie de tous les jours (Munger, 1998).

### *Consciences ordinaires et rapports quotidiens au droit*

Ancré dans ce dernier domaine, un ensemble de recherches a ainsi renouvelé l'analyse des consciences du droit (*legal consciousness*) qui avaient déjà fait, dans les années 60 et 70, l'objet de recherches intensives. Un programme international dirigé par A. Podgorecki (*Knowledge and Opinion About Law*), et de nombreuses études cherchaient ainsi à documenter la connaissance ordinaire que des citoyens avaient du droit, dans une optique de sociologie législative visant à aider les rédacteurs des textes à écri-

re des lois « adaptées » aux évolutions de la société, et les institutions d'éducation à diffuser un savoir juridique commun.

La perspective est cependant radicalement différente aux Etats-Unis dans les années 80 et 90. Il ne s'agit plus d'étudier les consciences du droit comme l'agrégation d'opinions émises par des individus libres désirant des choses différentes (ces études aboutissant à la mise en évidence d'un vaste consensus normatif concernant la fonction du droit et de la justice), ou, dans une approche structuraliste et marxiste, comme des épiphénomènes produits par la seule structure sociale. Au contraire, ces recherches adoptent un cadre qui comprend la conscience du droit « comme faisant partie d'un processus réciproque par lequel le sens donné par les individus à leur monde est modelé, stabilisé, constitué. Ce sens, une fois institutionnalisé, devient une partie des matériaux et des systèmes discursifs qui limitent et contraignent la future production de sens. (...) [En somme], à chaque fois que quelqu'un interprète un événement en des termes juridiques, que ce soit pour l'approuver ou le critiquer, pour se l'approprier ou y résister, de la légalité est produite » (Ewick & Silbey, 1998<sup>4</sup>).

La légalité ainsi définie est un élément constitutif des relations sociales, composée d'un ensemble « de schèmes cognitifs et de ressources qui participent de la définition et de la structuration des relations. Et si schèmes et ressources donnent forme aux relations sociales, ils sont aussi produits et travaillés, invoqués et utilisés continuellement par les individus ou les groupes d'acteurs. La légalité n'est donc pas insérée dans les situations ; elle est plutôt constituée par l'intermédiaire d'invocations répétées de la loi et du droit, par le biais des associations diverses et multiples entre le droit et les autres structures sociales, par les actions et les pratiques quotidiennes » (*ibid.*). Par ressources, il est ici entendu « des ensembles matériels et des capacités humaines utilisés pour maintenir ou accroître le pouvoir » (Ewick & Silbey, 1998 : 40-41). Les cadres ou schémas interprétatifs incluent eux « des codes culturels, des vocabulaires de motifs, des logiques, des hiérarchies de valeurs et des conventions », qui fonctionnent comme des « procédures généralisables appliquées dans la production et la reproduction de la vie sociale » (*ibid.*)<sup>5</sup>.

Articulant quatre dimensions de la légalité - la normativité (les bases morales de la légalité), la contrainte (qui détermine l'action) et la capacité (à produire des effets) de la légalité, et sa localisation dans le temps et l'espace - Ewick et Silbey proposent une typologie synthétisant plusieurs années de recherche, appuyée en particulier sur leur travail auprès de 430 personnes dans le courant des années 1990. Trois grandes formes de rapports ordinaires au droit par lesquels les individus participent au processus de construction de la légalité sont identifiées par les chercheuses et résumées dans le tableau suivant.

4. Des extraits d'un chapitre de l'ouvrage de Ewick et Silbey (1998) ont été traduits par un collectif dans un numéro de *Terrains et Travaux* en 2004. On peut y renvoyer le lecteur pour une présentation dans le texte de cette étude. Voir également Pélisse (2005a).

5. Ewick et Silbey s'inscrivent ici dans ces approches visant à dépasser l'opposition entre structure et agent, citant Giddens, Bourdieu et Sewell.

	<i>Before the law</i>	<i>With the law</i>	<i>Against the law</i>
Normativité	Impartialité, objectivité de la loi et du droit	Légitimité partielle du droit, recherche de son propre intérêt	Pouvoir du droit, "la force fait le droit" (might makes right)
Contraintes	Liées aux structures organisationnelles	Contingentes, closes (par une décision, un verdict)	Visibles institutionnellement
Capacité	Donnée par les règles, l'organisation formelle	Liée à des ressources individuelles, expériences, habileté	Inserée dans les structures sociales (rôles, règles, hiérarchie)
Temps/ Espace	Séparé de la vie de tous les jours	Simultané à la vie de tous les jours	Colonisant le temps/l'espace de la vie de tous les jours
Archétype	Bureaucratie	Jeux	Débrouillardise

Ainsi, être « *face au droit* », c'est concevoir la légalité comme une sphère distincte, séparée de la vie quotidienne, souvent autoritaire et prédictible. Le droit est décrit comme un système de règles et de procédures, formellement ordonné, rationnel, ayant sa propre grandeur transcendant les histoires et les conflits dans lesquels sont engagées les personnes. Objectif plus que subjectif, le droit est défini par son impartialité ; on se tourne vers lui de façon solennelle, seulement lorsqu'on imagine que son problème personnel a une portée affectant autant les autres que soi-même. Souvent dans ces situations, les personnes expriment une loyauté et une acceptation des concepts juridiques ; ils croient dans la légitimité des procédures légales, même s'ils ne sont pas toujours convaincus de la justice des décisions. Ceux qui témoignent d'une conscience face au droit reconnaissent ainsi, à travers leurs actions et leurs interprétations, l'autonomie revendiquée par le droit lui-même.

Dans d'autres situations, le droit est décrit comme un jeu impliquant compétences, ressources et négociations, où des règles préexistantes peuvent être déployées et de nouvelles règles inventées, pour servir légitimement ses propres intérêts contre d'autres personnes ou de grandes organisations. Le droit est un monde de manœuvres et de tactiques, où l'habileté et la mobilisation de ressources externes au droit permettent des gains stratégiques. Les frontières qui séparent le droit de la vie quotidienne sont conçues comme étant poreuses. Le droit, en tant que jeu, implique une mise entre parenthèse de la vie de tous les jours (des règles différentes s'appliquent, des statuts et des rôles habituellement étrangers sont endossés, des ressources spécifiques au monde du droit comptent), mais cette mise entre parenthèse peut être suspendue si besoin est. Plutôt que discontinu, le droit est encadré (« *enframed* ») par la vie de tous les jours. Les personnes mettent

l'accent moins sur la légitimité du droit que sur son effectivité quant à leurs prétentions et leurs désirs. Ces histoires décrivent un monde de luttes et de compétitions, qui engagent moins le pouvoir du droit que le pouvoir de chacun vis-à-vis du droit.

Enfin, une troisième façon de participer à la légalité apparaît lorsque les personnes se sentent « prises » par le droit, le présentant comme un pouvoir arbitraire contre lequel elles se sentent impuissantes. Les catégories et les ressources associées à la vie du droit dépassent leurs propres capacités, soit de maintenir le droit à distance de leur vie quotidienne, soit de jouer avec ses règles. Dans de telles positions, les gens décrivent comment ils se débrouillent, utilisant les ressources momentanées et incertaines ouvertes par les situations dans lesquelles ils se trouvent pour inventer des solutions qu'ils ne peuvent obtenir autrement. Les personnes exploitent les interstices des pratiques sociales habituelles pour se forger des moments de répit à l'égard du pouvoir du droit qui colonise leur vie quotidienne : traîner des pieds, mentir par omission, pratiquer l'humour ou faire des scènes sont des formes typiques de résistance pour ceux qui sont « *contre le droit* ».

Ces trois formes de conscience du droit ne sont pas sans relations, et P. Ewick et S. Silbey montrent bien comment une même personne peut passer de l'une à l'autre selon les contextes et les moments de sa trajectoire biographique. Elles soulignent ainsi le pluralisme et la contingence de ces formes de rapport au droit, constamment indexées aux contextes dans lesquels elles s'expriment et aux relations de pouvoir dans lesquelles sont insérés les acteurs. On se propose maintenant d'opérationnaliser cette typologie, à partir d'un terrain bien français, construit autour des 35 heures et des manières dont des salariés de diverses entreprises ont pu évoquer leurs expériences concrètes, ordinaires et quotidiennes, de la réduction légale du temps de travail. On verra cependant que l'éviction des professionnels du droit qu'implique, dans un premier temps, l'approche adoptée, n'est pas sans coût pour la compréhension des rapports ordinaires au droit.

### ***AUTOUR DES 35H : DES CONSCIENCES DU TEMPS AUX CONSCIENCES DU DROIT***

Sans évoquer la complexité du cadre légal initié par les lois Aubry de 1998 et 2000 et en ne mentionnant que succinctement la méthodologie d'une enquête qui a nourri une thèse (voir encadré ci-dessous et Pélisse, 2004a), on voudrait montrer tout l'intérêt de cette perspective centrée sur les rapports quotidiens au droit et la construction sociale de la légalité (ou de la normativité, pour reprendre un terme employé récemment par des juristes et sociologues français), pour comprendre un ensemble de représentations, de pratiques et finalement d'expériences sociales et juridiques qui se sont déroulées dans les entreprises, lors des passages aux 35 heures auxquelles incitait fortement l'action publique entre 1998 et 2002. L'expression « 35 heures », banalisée à l'extrême dans les conversations quotidiennes et pas seulement les médias, alors que bien peu de salariés travaillent en réalité 35 heures par semaine, n'est-elle pas un premier indice que les perceptions



communes de la réduction du temps de travail ont une dimension proprement juridique ? C'est ce que nous allons essayer de montrer à partir d'une hypothèse forte mais raisonnée, associant consciences du temps et consciences du droit.

### Méthodologie de l'enquête

Cinq entreprises, de tailles, secteurs et régions variées, ont fait l'objet de monographies approfondies entre 1998 et 2003, d'abord pour le compte du service des études du ministère de l'Emploi (DARES) puis dans le cadre d'une thèse, avec pour seul point commun celui d'avoir anticipé la réduction légale du temps de travail en bénéficiant des aides de l'Etat<sup>6</sup>.

- une grande entreprise d'appareillage électrique (4000 salariés), leader sur son marché, où deux services ont été explorés. Une usine de production - 140 salariés, principalement des femmes ouvrières - située dans un environnement rural, sans présence syndicale, et le département qualité, « vitrine » située au siège de l'entreprise, de même taille, employant plutôt des hommes, cadres, techniciens et agents d'essai (dont un militant CGT, principal syndical).

- une entreprise sous-traitante de 360 salariés, dont 70% des agents de production sont des femmes peu qualifiées, employant environ 300 intérimaires en moyenne, spécialisée dans la gestion de stocks et le conditionnement de produits divers. Trois sites ont principalement été explorés. Seuls un délégué CGT et une déléguée FO, tous deux isolés, représentent les salariés en 1998.

- une entreprise de transport interurbain opérant sur l'ensemble d'un département et composé de 370 salariés, principalement des hommes, dont 140 conducteurs à temps plein et environ 120 à temps partiels avant la RTT. La présence syndicale est plurielle et plutôt bien implantée.

- une entreprise de comptabilité d'exploitation agricole, également présente sur l'ensemble d'un département de l'Ouest, employant 246 personnes - un peu plus de femmes que d'hommes - réparties en onze « bureaux ». Une section CFDT et le comité d'entreprise, actif, sont les interlocuteurs de la direction.

- une entreprise d'agroalimentaire, spécialisée dans la production de fécule de pommes de terre, où travaillent environ 80 permanents (agents de maîtrise et ouvriers principalement) dont un délégué FO, très isolé.

Outre des membres dirigeants, des syndicalistes et des représentants du personnel rencontrés à plusieurs reprises, une dizaine de salariés de chaque entreprise a été vue lors d'entretiens approfondis, menés le plus souvent au domicile dans le courant de l'année 2000, par l'auteur et trois enquêtrices (C. Avril, C. Clamme et L. Velpry). Ces salariés ont été contactés grâce à un court questionnaire postal distribué à l'ensemble du personnel par les comités d'entreprise ou la direction.

6. A ce titre, elles ont été soumises à deux conditions restrictives qui ont disparu avec la seconde loi Aubry : la nécessité de diminuer la durée du travail à mode de calcul constant sans pouvoir redéfinir les temps travaillés ; l'obligation d'embaucher à hauteur d'au moins 6% des effectifs de l'entreprise.

Une analyse attentive aux termes utilisés par les salariés pour parler de la diminution de leur temps de travail et des changements qu'elle a occasionnés - ou non - dans leurs rapports aux temps, permet en effet d'étudier comment les salariés se réfèrent indissociablement aux règles et au droit lorsqu'ils parlent des 35 heures. A l'image de P. Bourdieu étudiant les attitudes temporelles des paysans algériens pour comprendre leurs conduites économiques (Bourdieu, 1963), il s'agit d'analyser comment des rapports aux temps révèlent, ici, des rapports au droit, sans induire une quelconque permanence ou nécessité dans ces derniers. La catégorisation des « temps libérés du travail » ne révèle-t-elle pas des marques d'appropriation et de perceptions différenciées de la réduction *légale* du temps de travail ? Les termes employés pour évoquer la RTT représentent ici une porte d'entrée méthodologique pour l'analyse de formes situées de conscience du droit construites autour et à partir de la loi et de sa déclinaison locale sous forme d'accords négociés propres à chaque entreprise<sup>7</sup>.

### « Les 35 heures, ça n'a rien changé » : la RTT hors de portée

Avant toutefois de parler de ces termes et catégorisations, il faut s'attarder quelque peu sur ces salariés qui n'ont tout simplement pas parlé de ces moments « libérés » du travail, parce qu'ils estiment ne pas en avoir, ou parce qu'ils se considèrent comme non concernés. Plusieurs salariés nous ont ainsi surpris en acceptant un entretien sur leur « expérience des 35 heures » dans la mesure où, au moment de notre rencontre, ils ont commencé par dire : « *Les 35 heures, cela n'a rien changé pour moi* ». Cette perception a souvent été contredite plus tard dans l'entretien : par exemple une ouvrière voulait dire par là que les 35 heures ne lui ont apporté aucun temps libre, parce que sa réduction du temps de travail, quotidienne, lui a été imposée le matin. Du coup, elle dort une heure de plus et reconnaît être moins fatiguée mais, selon elle, « *ça ne change rien* » ; elle ne peut utiliser ce temps et l'occuper comme elle le voudrait par des activités et non par le sommeil. Des agents d'accueil, standardistes, secrétaires, ouvriers ont également connu une RTT sous forme d'allongement de leur pause méridienne et développent des récits similaires, où la RTT est vue comme apportant peu de changements significatifs.

Les 35 heures et les règles encadrant les modalités de réduction du temps de travail sont alors conçues comme extérieures, surplombant la vie quotidienne sans la changer. La procédure légale - ici celle qui consiste à réduire sa durée du travail quotidiennement et non par des jours de repos - est considérée comme légitime, au regard des contraintes de l'entreprise, sans pour autant que les salariés soient convaincus de la justice de cette modalité (ainsi l'ouvrière interviewée pense qu'il aurait été possible de partir une heure plus tôt plutôt que de commencer une heure plus tard). Ces salariés n'ont pas en général été associés aux négociations sur les modalités de la RTT, qui leur ont été imposées par la hiérarchie. Certaines s'en plaignent,

7. Signalons que la partie qui suit reprend largement un article publié en 2003 (Pélisse, 2003).

comme cette ouvrière, mais d'autres y trouvent des avantages après un temps d'adaptation : le fait de faire ses courses pendant une pause allongée du midi, ou de faire son ménage le matin, permet de libérer du temps libre à un autre moment, notamment le week-end. Dans tous ces cas, pour ces salariés, la loi reste extérieure et s'applique sans qu'ils aient leur mot à dire – ou alors uniquement à un enquêteur de passage –, selon des modalités qui certes, ne leur conviennent pas toujours et changent peu de choses à leur vie, mais qui, à leurs yeux, leur sont imposées « légitimement » par l'entreprise et l'organisation du travail.

### « *Les 35 heures, ce n'est pas pour moi* » : refuser la RTT

Des agents de maîtrise et des cadres ont également indiqué que les 35 heures ne les concernaient pas, voire qu'elles leur posaient problème (alourdissement de la charge de travail, complication dans l'organisation, etc.) : ils sont cadres, ne comptent pas leur temps, ayant à remplir des « missions » et à assumer des « responsabilités ». Un agent de maîtrise a ainsi commencé l'entretien en expliquant : « *moi, je ne suis pas concerné parce que je suis forfaitisé* ». Le seul changement repérable a été celui entourant la dénomination des « récupérations », que ce responsable de la sécurité d'une entreprise agroalimentaire désigne désormais comme des « jours RTT ». D'autres, s'ils développent un discours proche, prennent tout de même quelques jours de repos supplémentaires dans l'année, mais rarement en prenant tous ceux auxquels ils ont droit.

Dans tous ces cas, ces salariés parlent des 35 heures comme d'une loi qui ne les concerne pas, qui s'applique aux autres plutôt qu'à eux, en particulier lorsque les accords n'ont prévu aucune clause spécifique s'appliquant à leur situation particulière : « *dans mon métier, c'est un peu neu-neu de compter ses heures* » se plaint un cadre technique. La réduction légale du temps de travail reste extérieure à leur vie, la légalité étant conçue comme une sphère autonome dont « l'application » viendrait perturber leurs missions, leurs valeurs et la possibilité même de faire leur travail. Plutôt que sacralisée, la loi est contestée du fait même de son extériorité vis-à-vis de leur situation de travail et des problèmes qu'elle leur pose pour coordonner, organiser le travail (le leur et celui des autres), voire se motiver. Les 35 heures, « *cela demande des efforts parce que sur le mois de mai / juin, lorsqu'on a des semaines de 4 ou de 3 jours de travail, au niveau de la motivation, c'est pas toujours évident de s'y remettre* » déclare un autre cadre. Les règles de l'accord expriment d'abord la bureaucratie, surtout lorsque la direction cherche à les faire respecter en instaurant des systèmes complexes de contrôle des horaires, comme les « relevés mensuels d'activité ». Un technicien qualité (qui va bientôt passer cadre) explique ainsi que « *ça m'embête simplement de gérer, de rentrer une fois par semaine, de dire combien j'ai fait cette semaine... alors, je mets toujours le même chiffre en face [l'horaire "officiel", soit 37h30, a-t-il précisé auparavant] et c'est réglé quoi* ». Il ajoute un peu plus tard lors de l'entretien : « *Il y a d'un côté une loi et des engagements qu'a pris l'entreprise vis à vis du respect de cette loi et puis de l'autre côté il y a des gens qui bossent, qui ont des objectifs, des résultats, une cer-*

*taîne motivation, et puis à la limite quand on est intéressé par quelque chose, on va pas calculer combien de temps on y passe* ». Ces salariés qui ne se sentent pas vraiment concernés par les 35 heures, soit parce qu'elles changent peu leur quotidien, soit parce qu'ils jugent la loi inadaptée à leur cas personnel, témoignent alors de rapports distants au droit.

**« Des congés payés supplémentaires » : « routiniser » les 35 heures**

Lorsque les salariés parlent des moments libérés du travail, plusieurs vocables peuvent être repérés. Dans toutes les entreprises enquêtées, des salariés effectuent ainsi fréquemment une assimilation entre jours de repos liés à la RTT et jours de congés. En réalité, cette catégorisation juridique, qui n'existe dans aucun des accords étudiés, rend compte d'une perception de la loi qui transforme l'affichage hebdomadaire (« les 35 heures ») en congés payés annuels supplémentaires. Il en va ainsi de ce cadre qui nous explique que *« les 35 heures, ça double les vacances »*, d'un agent de maîtrise d'une entreprise de transport qui rapporte tous les week-ends prolongés qu'il peut désormais s'offrir, ou de tel responsable conseiller de gestion qui met en avant *« les 54 jours de congés dont on dispose désormais »*. Ces salariés localisent, planifient et organisent ces jours de repos supplémentaires comme des jours de congés, assimilant de façon routinière jours RTT et jours de congés grâce à l'incorporation des modalités de la nouvelle législation dans des catégories anciennes. Mais si la nouveauté juridique des 35 heures est relativisée (le changement est avant tout interprété en termes de quantité - *« on a plus de jours de congés »*), et conçue comme extérieure aux individus, elle n'est pas pour autant sacralisée, transcendante et impartiale. C'est plutôt une incorporation pratique dans le quotidien des salariés qui s'opère, le droit agissant d'autant plus facilement qu'il est considéré comme « allant de soi ».

**« Jours RTT », « jours de repos », « jours d'absence » : négocier les 35 heures**

Au contraire, d'autres salariés distinguent clairement les jours RTT des jours de congés, notamment lorsque leur localisation n'est pas aussi libre que celle des congés<sup>8</sup>. *« Ça a été pensé en termes de jours libérés, de jours supplémentaires libérés et plutôt en... prise régulière. C'est-à-dire, cela n'équivaut pas à des congés supplémentaires mais à des jours libérés réguliers »* déclare ainsi une comptable. Ces jours - dont une partie variable est fixée à l'initiative des salariés selon les règles des accords, les entreprises et les services - sont catégorisés à l'aide de sigles (« jours RTT », « JARTT »,

8. Il ne faut pas exagérer cette liberté dans la fixation des jours de congés : beaucoup d'entreprises imposent tout à fait légalement trois semaines l'été par exemple et de nombreux salariés prennent également leurs congés en fonction des charges de travail prévisibles, comme le montre, parmi bien d'autres, cette réflexion d'un agent de maîtrise : *« je sais que ces jours [ceux qui sont liés à la RTT], il y a des périodes où je ne peux pas les prendre, comme les congés, je veux dire, je gère mes congés comme ça, en fonction du travail »*.

« jours de CTA - compte temps annuel - ») ou non (« jours de repos », « jours d'absence »). L'enjeu est bien souvent de tenter de maîtriser ces jours, en termes de localisation, de prévisibilité et de programmation, ce que les salariés cherchent à faire grâce à des arrangements permanents, avec leurs collègues et leur hiérarchie. La légalité et les règles des accords sont conçues comme partiellement légitimes et sont mobilisées en fonction d'intérêts personnels. Les résultats de ces mobilisations closes par une décision concernant la prise de ces « jours RTT », restent indéterminés et contingents, fonctions des charges de travail, des disponibilités des autres salariés et des relations tissées avec les chefs. Dans ces cas, les règles de RTT, plutôt qu'extérieures et surplombantes, sont vécues simultanément avec la vie quotidienne. Elles sont conçues comme des objets avec lesquelles les salariés jouent, en activant les ressources dont ils disposent, pour faire avancer leurs intérêts, qui ne correspondent pas forcément à une réduction de leur durée du travail (pour des raisons salariales par exemple).

### ***Des « reuteuteu » à la « démodulation » : des indices de résistance***

Les jours de repos ou les temps « libérés » par la RTT peuvent aussi faire l'objet de catégorisations où se marquent des formes de résistance « contre le droit ». Lors des entretiens, les modes d'énonciation et de prononciation peuvent traduire une appropriation inégale de ces « jours RTT ». Les « reuteuteu » d'une employée, à qui l'ensemble de ses jours sont imposés par sa hiérarchie, rendent ainsi compte d'une prise de distance ironique visant à renverser symboliquement, par une prononciation infantilisante, la subordination pratique de ces jours aux décisions de la direction. Dans une entreprise de conditionnement, où la moitié des 180 heures RTT sont normalement à l'initiative des salariés, plusieurs d'entre eux ont parlé « *des jours du patron* » pour décrire ceux qui leur sont imposés par la hiérarchie. De même que les « reuteuteu », ces catégories traduisent des formes de résistance à la loi et aux règles conventionnelles qui en découlent.

Parfois, un terme indigène se substitue aux catégories officielles qui ont pu recouvrir la perception pratique des 35 heures, comme celles liées à la modulation<sup>9</sup>. L'ensemble des ouvrières d'une entreprise de conditionnement ont ainsi évoqué la « *démodulation* » pour décrire comment elles réduisaient leur temps de travail.

« Q : Comment se passent les 35 heures pour vous ?

R : *On fait de la démodulation. Pour les 35 heures, ils se basent sur le client. (...)*

9. La modulation est un dispositif juridique inventé en 1982 (modulation I), raffiné en 1987 (modulation II) et 1993 (modulation III), ces différents types étant unifiés en 2000 (modulation annualisée). Il vise à permettre, sous condition d'accord négocié et en dérogation au Code du travail, une variation de la durée hebdomadaire entre 0 et 48 heures (au maximum) sans imputer sur le contingent légal ni payer d'heures supplémentaires si, en moyenne annuelle, la durée hebdomadaire n'excède pas la durée légale. Marginal en 1994, ce dispositif a été adopté dans plus de la moitié des accords RTT entre 1998 et 2000.

Q : Et par rapport aux 35 heures ? Pour prendre vos heures, par exemple, vous vous arrangez parfois ?

R : *La démodulation c'est toujours eux qui décident, enfin la chef d'atelier. C'est en fonction du nombre d'heures qu'on a. Un soir, si le lendemain il y a moins de travail, parfois ils mettent cinq ou six personnes en démodulation, ils regardent celles qui ont le plus d'heures, et ils disent toi ! toi ! toi ! Vous démodulez demain. Même si c'est un mercredi et qu'elles n'ont pas d'enfant. Bon, parfois on peut échanger entre nous (...).*

Q : Et qu'est-ce que vous en pensez, alors, de la mise en place des 35 heures ?

R : (...) *Quand on a une journée, bien sûr on est content, mais c'est pas assez une journée. On peut rien faire. Et puis on a aucun moyen de le prévoir, c'est eux qui nous disent. Alors on ne sait jamais à l'avance, pour s'organiser* » (une ouvrière).

Cet extrait montre le sentiment d'être « pris » par le droit et l'idée qu'on ne peut rien faire contre la façon dont il est appliqué (« *pour les 35 heures, ils se basent sur le client* », « *c'est toujours eux qui décident* »). On est bien dans un registre juridique, car le terme même de « *démodulation* » se rapporte directement au dispositif légal de la modulation. Inventer et n'utiliser que ce terme pour parler des moments « libérés du travail » montre à quel point cette libération est factice. Le légal est ici vu comme colonisant le temps et l'espace de la vie quotidienne, puisque les salariés - principalement des femmes sans qualifications (travaillant en 2 x 8) - sont potentiellement disponibles pour travailler entre 6 et 22 heures tous les jours, y compris le samedi matin, « *sans aucun moyen de prévoir, de s'organiser* ». Le droit est conçu comme un pouvoir donnant aux chefs d'équipe et aux agents de maîtrise la possibilité de disposer du temps de leurs subordonnés, en particulier du temps « hors travail » qui n'en est alors plus vraiment un (« *ils regardent celles qui ont le plus d'heures et ils disent : toi, toi, toi ! Vous démodulez demain* »). La distribution des rôles entre chefs et subordonnés, qui rend quasiment impossible toute contestation des règles de modulation justifiées par les commandes et les délais des clients, leur impose des contraintes arbitraires (« *on les fait démoduler même si c'est un mercredi et qu'elles n'ont pas d'enfants* »). Elles ne peuvent alors que se débrouiller (« *parfois on peut échanger entre nous* »).

Des formes de résistance « contre le droit » se développent donc en détournant les catégories légales (« *la démodulation* », « *les reuteuteu* »), ou en refusant le travail (l'absentéisme ou la démission sont par exemples répandues dans ces entreprises). Une tactique, constatée dans plusieurs entreprises qui modulent le temps de travail, consiste à suivre attentivement son compteur d'heures (qui compile le nombre d'heures effectuées chaque jour) pour tenter de prévoir un minimum. Les salariés regardent combien ils ont « *d'heures d'avance* » et « *de retard* », l'objectif étant d'en avoir « *d'avance* », afin de se constituer un « *petit matelas au cas où* », et de ne pas être obligé de « *devoir des heures* ».

## **DES CONSCIENCES DU DROIT À LA MOBILISATION DU DROIT OU LE RETOUR DES PROFESSIONNELS**

Les intérêts d'une approche américaine centrée sur l'étude des consciences du droit, pour analyser les perceptions d'une politique publique bien française, sont donc réels. Radicalisant la perspective *bottom up* développée en sciences politiques, elle n'est cependant pas sans limites, justement sur ce point. En ne s'intéressant qu'aux « gens ordinaires » et aux expériences juridiques populaires, sans prendre en compte le rôle des divers acteurs qui manient au quotidien la forme juridique elle-même, qu'ils soient reconnus comme des professionnels du droit (avocats, notaires, juges, inspecteurs du travail, etc.) ou non (« juristes de bureau » tels les agents de guichet des administrations, consultants qui aident les négociateurs d'accords 35 heures, ou même délégués syndicaux et cadres des ressources humaines en charge des questions juridiques, par exemple), ne manque-t-on pas un ensemble de pratiques et de représentations qui contribuent aussi à structurer la légalité et les rapports quotidiens au droit des profanes ?

### ***Mobilisation et différentiels de pouvoir***

C'est que l'on rencontre ici l'une des limites liée au point d'entrée méthodologique choisi, visant à apprécier des rapports au droit via des rapports aux temps, mais aussi un problème plus fondamental propre aux *legal consciousness studies*, si, du moins, on restreint celles-ci à une étude des représentations et des images du droit<sup>10</sup>. Cette restriction n'est cependant en rien nécessaire et les derniers développements de ce courant visent au contraire à mettre au cœur des recherches la question des usages du droit, en liant cette analyse des rapports quotidiens à la légalité avec les formes de mobilisation du droit (Marshall & Barclay, 2003)<sup>11</sup>. Car si le droit est *dans* la société, il agit aussi *sur* la société. Or si les rapports de pouvoir sont bien présents parmi les écrits des spécialistes des *Legal Consciousness Studies*, c'est pour insister sur leur caractère éphémère, ponctuel et contingent, et moins en les catégorisant comme des relations structurelles de domination, elles-mêmes largement dépendantes de déterminations « matérielles » et symboliques plus ou moins stables, qui régissent aussi les manières de se rapporter au droit (ressources scolaires, économiques, culturelles ; compétences juridiques variables, sanctionnées ou non par des titres, des statuts ou des charges qui distinguent professionnels du droit et profanes, etc.).

10. A l'image par exemple des analyses proposées par C. Kourilsky-Augeven depuis une vingtaine d'années, travaillant sur la socialisation juridique et les images du droit, c'est dans cette perspective, réductrice selon nous, que cette chercheuse lit les recherches de Ewick et Silbey. Voir ma note critique du dernier ouvrage dirigé par C. Kourilsky-Augeven in *Droit et société* n° 65, 2007.

11. Ainsi, dans le dossier dirigé par Marshall et Barclay, E.-A. Hoffman traite des manières dont des salariés utilisent les procédures formelles de résolution des conflits (*grievance procedures*) ou les contournent pour résoudre les problèmes qu'ils rencontrent, K. Hull, des mariages que des couples du même sexe cherchent à faire reconnaître légalement, et A.M. Marshall, des divers usages du droit qu'engagent des femmes victimes de harcèlement sexuel.

Concernant l'analyse des 35 heures présentée précédemment, il a ainsi pu être constaté que les catégorisations temporelles et les rapports au droit qui s'y arrimaient n'étaient pas distribués au hasard parmi les salariés : tous ne peuvent « refuser les 35 heures » comme les cadres et agents de maîtrise évoqués, et certains peuvent éviter de les subir, ou y résister de manière plus efficace que par des détournements langagiers ou des tactiques provisoires et ponctuelles. Autrement dit, il y a bien des déterminants organisationnels et sociaux, liés aux positions professionnelles occupées, aux niveaux de formation et à la plus ou moins grande proximité avec le mode de raisonnement juridique, qui pèsent sur l'adoption de tels ou tels idiomes pour parler des temps libérés par la RTT, et sur tels ou tels rapports et usages ordinaires du droit qui s'y attachent. Plus encore : les règles elles-mêmes ne sont pas tout à fait les mêmes, pour les cadres et les ouvriers, les premiers connaissant, plus souvent, quelque soit la formulation juridique précise retenue (jours de RTT, jours de repos, etc.), une RTT sous forme de *jours* et les seconds sous forme d'*heures*, dans le cadre de modulation ou non. C'est bien que les moments de création (ici, les négociations d'accords RTT) et d'usages de ces règles sont essentiels, tout comme les acteurs qui les mobilisent en les maniant, en s'opposant et en s'accordant à ces occasions.

### ***Les « représentants d'intérêts collectifs » : des professionnels du droit ?***

Ces acteurs - représentant le personnel, la direction ou l'entreprise -, créateurs de règles formelles constituant autant de repères pour les actions et dépositaires de leur caractère collectif et général, sont-ils pour autant des professionnels (ou quasi-professionnels) du droit ? Dans ce cas précis, où il s'agit de délégués syndicaux, d'élus du personnel ou de salariés mandatés, de dirigeants et de DRH, ils se distinguent peu des profanes. Ils sont pourtant bien investis - même s'ils ne sont pas toujours munis - de compétences proprement juridiques leur permettant de signer des accords, de promulguer des règles, d'appeler à une réunion du comité de suivi de l'accord, ce qu'un salarié lambda ne peut faire légalement. Ce sont même d'abord eux qui, en qualifiant des situations en référence à des règles collectives, en interprétant des clauses ambiguës, ou, au contraire, en ne faisant rien de cela, contribuent peut-être les premiers à cadrer le régime de légalité des pratiques en matière d'horaires, de congés, de jours RTT, ou de délai en prévenance. Non pas qu'ils soient seuls à la racine des idiomes et des rapports quotidiens au droit identifiés précédemment chez les salariés, mais ils en sont partie prenante. Leurs statuts et leurs activités en font des acteurs qui pèsent plus que les travailleurs ordinaires sur ces régimes de normativité qui s'inventent au moment où les règles ont été négociées et mises en œuvre, et qui se routinisent, se transforment, s'effritent, voire disparaissent au profit d'autres modes de régulation ne prenant plus (ou autrement) le droit en référence. Ces acteurs intermédiaires, pris entre les textes et les institutions externes qui les garantissent d'une part (administration chargée d'en surveiller la légalité et l'application ; tribunaux chargés de s'y référer pour trancher les litiges qu'on porte devant eux) et les pratiques quotidiennes des salariés et de leur hiérarchie au travail d'autre part, ont une responsabilité



particulière dans ces processus de création de règles informelles, qui, en constituant souvent des cadres pratiques bien plus contraignants pour les actions que les règles formelles, appartient de plein pied au régime de légalité des situations.

Ainsi, si l'un des intérêts des *legal consciousness studies* est bien de dépasser l'opposition entre profanes et professionnels du droit, rappelant que tous les acteurs contribuent à la structuration de la légalité, on ne peut méconnaître l'existence de différentiels de statuts et de positionnement institutionnels, de pouvoir et de compétences juridiques, entre les actions des premiers et les pratiques des seconds. Plutôt qu'une opposition cependant, il est clair que c'est un continuum sur lequel se situent ces acteurs dans leurs rapports ordinaires au droit et leurs pouvoirs socio-juridiques, qu'ils soient salariés d'exécution entrés récemment dans l'entreprise sous contrat à durée déterminée, agents de maintenance présents depuis vingt ans dans l'établissement et ayant des responsabilités syndicales, chefs de production chargés d'atteindre des objectifs chiffrés chaque semaine, ou responsable RH s'occupant des payes et des relations sociales avec les représentants du personnel<sup>12</sup>.

### *Entre organisation et droit, le rôle des intermédiaires*

Est-ce à dire que la différence entre professionnel et profane est à rejeter ? Non, sans doute, tant ces intermédiaires appartiennent bien à deux sphères qui, si elles se constituent mutuellement, restent distinctes – celle de l'organisation d'une part, et celle du registre juridique et de l'institution judiciaire, d'autre part. C'est d'ailleurs bien en cela qu'ils en sont des intermédiaires, traduisant les exigences et les logiques de l'une vers l'autre et réciproquement. En effet, la mobilisation du droit présuppose bien un positionnement par rapport aux textes reconnus comme juridiquement valides, et par rapport à l'institution qui les garantit et aux acteurs qui l'incarnent (membres des instances de résolution des conflits chez Hoffman ; autorités étatiques pour les couples de même sexe chez Hull ; inspecteurs du travail, avocats ou juges auxquels on fait appel lorsque les accords RTT, et plus largement les règles juridiques du travail, ne sont pas respectés)<sup>13</sup>. Autrement dit, la légalité construite socialement s'adosse bien toujours à celle des textes et aux institutions susceptibles d'être saisis en référence à ces textes. Non pas qu'elle en soit le décalque ou qu'elle fonctionne, en pratique, en référence explicite à cette légalité formelle. Mais cette dernière, même soluble dans l'internormativité (Belley, 1996), même si elle n'a que la trame d'un filet à grande maille (Latour, 2002), même si elle n'est qu'une référence parmi d'autres pour les actions (Jeamnaud, 1990), reste un horizon toujours présent, car potentielle-

12. Bien sûr, une socialisation familiale particulière au droit, ou la rencontre éventuellement douloureuse avec la Justice (voir l'analyse biographique menée de ce point de vue par F. Buton (2005), peut aussi tout à fait contribuer à modifier ou à situer différemment les personnes sur ce continuum qui va du profane au professionnel dont l'énumération précédente souligne l'aspect multi-dimensionnel.

13. Voir Péliasse (2004b) concernant le rôle et les pratiques des inspecteurs du travail au moment des 35 h et Péliasse (2005b) à propos des avocats.

ment toujours là pour qualifier et interpréter les pratiques. Si la frontière des institutions judiciaires (tribunal, administration) ou juridiques (le syndicat et le service des ressources humaines n'en sont-ils pas ?) n'est pas franchie, ces institutions constituent bien l'arrière-fond et la référence toujours possible sur laquelle ces rapports ordinaires au droit prennent appui et par rapport auxquelles un usage du droit - qui passe concrètement par l'appel à un professionnel qui y travaille ou qui l'incarne - peut se fonder. C'est pourquoi l'analyse des interactions entre sphère organisationnelle et sphère juridique, et de leurs acteurs respectifs, s'avère indispensable à la compréhension des manières populaires et profanes dont une loi « s'applique » ou non (Edelman, 2003), ou dont un processus comme la contractualisation de la relation de travail se développe (Bessy, 2007). Il n'est pas interdit de penser, même, qu'étudier ces acteurs intermédiaires *qui font profession* de ces interactions, qu'ils soient hors des entreprises ou intégrés en leur sein mais qui se situent à la frontière entre ces deux sphères, ne constitue pas une nécessité pour étudier la légalité ordinaire en vigueur sur les lieux de travail ou dans la vie de tous les jours.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Belley, J.-G. (dir.) (1996) *Le droit soluble. Contributions québécoises à l'étude de l'internormativité*, Paris : LGDJ, Coll. Droit et société.

Bessy, C. (2007) *La contractualisation de la relation de travail*, Paris : LGDJ, Coll. Droit et société.

Bourdieu, P. (1963) La société traditionnelle : attitude à l'égard du temps et conduite économique, *Sociologie du travail* 5-1 : 24-44.

Buton, F. (2005) Le droit comme véhicule. Portrait sociologique d'un justiciable in L. Israël, G. Sacriste, A. Vauchez & L. Willemez, *Sur la portée sociale du droit*, Paris : PUF, Coll. CURAPP.

Droit et Société (2000) Dossier sur les magistratures sociales, n°44-45.

Edelman, L.-B. (2003) *Law at Work : An Institutional Approach to Civil Rights*, Unpublished Draft, August, 38 p.

Ewick, P. & Silbey, S. (1992) Conformity, Contestation and Resistance : An Account of Legal Consciousness, *New England Law Review*, vol. 26 : 731-749.

Ewick, P. & Silbey, S. (1998) *The Commonplace of Law. Stories of Everyday Life*, Chicago : Chicago University Press (tr. fr. dans *Terrains et travaux* 6, chap. 3, 2004).

Felstiner, W. & Sarat, A. (1989) Lawyers and Legal Consciousness : Law Talk in the Divorce Lawyer's Office, *Yale Law Journal* 98, 8 : 1663-1688.

Garcia-Villegas, M. (2003) Symbolic Power Without Symbolic Violence? Critical Comments on Legal Consciousness Studies in USA, *Droit et société* 53.

Hunt, A. (1993) *Explorations in Law and Society. Toward a Constitutive Theory of Law*, New York : Routledge.

Jeammaud, A. (1990) La règle de droit comme modèle, *Chronique Dalloz, Recueil Sirey* XXIX.

Jeammaud, A. & Serverin, E. (1992) Evaluer le droit, *Chronique Recueil Dalloz Sirey*, 34ème cahier.

Latour, B. (2002) *La fabrique du droit. Une ethnographie du conseil d'Etat*, Paris : La découverte.

McCann, M.-W. (1994) *Rights at Work. Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization*, Chicago : University of Chicago Press.

Marshall, A.-M. & Barclay, S. (2003) (éd.) In Their Own Words : How Ordinary People Construct the Legal World, *Law and Social Inquiry*, vol. 28, n° 3.

Merry, S. (1990) *Getting Justice and Getting even, Legal Consciousness among working-class Americans*, Chicago : University of Chicago Press.

Munger, F.-W. (1998) Mapping Law and Society in A. Sarat et alii, *Crossing Boundaries : Traditions and Transformations in Law and Society Research*, Northwestern University Press.

Pélisse, J. (2003) Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés « à 35 heures », *Droit et société* n° 53.

Pélisse, J. (2004a) *A la recherche du temps gagné. Sens et usages sociaux des règles autour des 35 heures*, Thèse de sociologie, CEE / LATTS, Université Marne la Vallée.

Pélisse, J. (2004b) Inspecteurs et jeux d'acteurs : les avatars du contrôle du temps de travail depuis les années 70 in J.-P. Le Crom (dir.) *Les acteurs dans l'histoire du droit du travail*, Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Pélisse, J. (2005a) A-t-on conscience du droit ? Autour des *Legal Consciousness Studies*, *Genèses* n° 59.

Pélisse, J. (2005b) Experts du droit et faussaires du temps de travail ? Les avocats et les 35 heures, *Histoire et sociétés*, Revue européenne d'histoire sociale n° 16, octobre.

Sarat, A. (1985) Legal Effectiveness and Social Studies of Law : On the Unfortunate Persistence of a Research Tradition, *Legal Studies forum* n° 9 : 23-32.

Sarat, A. (1990) "...The Law Is All Over" : Power, Resistance and the Legal Consciousness of the Welfare Poor, *Yale Journal of Law and Humanities*, vol. 2 : 343-379.

Sarat, A. & Kearns, T. (1993) Beyond the Great Divide : Forms of Legal Scholarship and Everyday Life, in A. Sarat & T.-R. Kearns (éd.) *Law in Everyday Life*, Ann Arbor : University of Michigan Press.