

Savoir/agir numéro 3, mars 2008

Retour sur les 35 heures et ses ambivalences

Jérôme Pélisse

Maître de conférence en sociologie à l'université de Reims, chercheur au centre Analyse et Évaluation des Professionnalisations (AEP), associé au laboratoire Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie (IDHE-CNRS).

Chapô : À une époque qui voit le détricotage continu des lois de réduction du temps de travail adoptées sous le gouvernement Jospin en 1998 et en 2000 – au point que « les 35 heures » constituent depuis le 21 avril 2002 un épouvantail politique régulièrement agité par la droite – il n'est pas inutile de revenir sur les ambiguïtés qui ont accompagné cette politique et ses effets dans le monde du travail. Sans prétendre explorer la double vérité du (temps de) travail, il s'agira bien, en effet, de s'inscrire dans le sillage de certaines intuitions avancées par P. Bourdieu (1997), en soulignant en particulier l'ambivalence des processus législatifs et négociés de réduction du temps de travail d'une part, et de ses conséquences sur la segmentation du salariat d'autre part. Ambivalence, car si le Medef, les responsables politiques de droite (et, parfois, de gauche) et plus généralement la doxa qualifient ces lois d'autoritaires, uniformes ou archaïques, on peut montrer que leur mise en œuvre s'est déroulée de manière négociée, multiforme et éminemment « moderne »¹. Ambivalence aussi, car de réformes progressistes visant à créer des emplois, rééquilibrer les temps et re-réguler collectivement la manière de les organiser, les 35 heures ont contribué à accentuer une segmentation déjà importante du salariat, et même une différenciation accrue des groupes sociaux, en particulier au regard de la maîtrise des temps.

La double vérité du droit du travail

Double vérité, car le droit et la justice du travail, contrairement à nombre d'idées communes souvent entretenues par les milieux patronaux mais aussi par une tradition d'études académiques qui a longtemps prévalu en histoire ou en droit, ne sont pas seulement ce droit protecteur des salariés et cette justice défavorable aux employeurs, édifiés sous la seule contrainte des luttes sociales, et caractérisant un État providence en développement durant les trois premiers quart du xx^e siècle. Comme l'ont analysé certains juristes ou sociologues, le droit du travail est aussi un cadre légitimant des pouvoirs, encadrant ceux de l'employeur mais bornant des modes de résistance, et légalisant des formes d'autorité patronale. Rien ne l'illustre mieux peut-être qu'une formule qui résume l'économie de ce contrat si particulier qu'est le contrat de travail, inventé autour du couple protection des travailleurs vs subordination au pouvoir de l'employeur. Car les protections légales concernant la durée du travail (à partir de 1841 et surtout du début du xx^e siècle), puis les accidents du travail (loi de 1898), et enfin les questions de sécurité, de risques de chômage et de maladie ou de salaire minimum, ont toujours été obtenues en échange d'une confirmation répétée des pouvoirs de

¹ Une nouvelle version de cette appréciation est d'ailleurs apparue récemment sous la plume de T. Piketty (2007), économiste proche du Parti socialiste, qualifiant les lois Aubry de « mesure conçue totalement à contretemps (on ne combat pas la stagnation économique avec des mesures malthusiennes) ». Malheureusement, l'absence totale du mot « emploi » dans cette tribune montre bien l'amnésie actuelle des conditions et des objectifs qui ont présidé à la réduction légale de la durée du travail. Celle-ci n'est plus analysée que sous le seul angle du pouvoir d'achat, enfermée dans les rets du slogan employé par N. Sarkozy pendant et après la campagne présidentielle de 2007 (le fameux « travailler plus pour gagner plus »).

l'employeur en matière de sanctions, de licenciements, de définition des postes de travail, d'horaires, de mobilité professionnelle, etc. L'invention du collectif que traduisent la légalisation des syndicats en 1884 et la logique des conventions collectives qu'ils sont appelés à négocier, étendue dans les années 1920 et surtout 1930, et développée pour faire pièce au face à face solitaire et structurellement inégalitaire entre salarié et employeur, n'est qu'une face du droit du travail. Et si celle-ci a pris toute son ampleur durant les Trente Glorieuses, avant d'être attaquée ouvertement par le développement de logiques néolibérales depuis les années 1970 et 1980 (Willemez, 2006), il ne faut jamais oublier cette double vérité du droit du travail particulièrement flagrante pour qui étudie historiquement et sociologiquement les régulations du temps de travail.

Des lois autoritaires, uniformes, archaïques ?

De ce point de vue, les 35 heures illustrent particulièrement bien cette ambivalence, qui ne réside pas seulement dans les normes juridiques, mais tout autant dans la manière dont elles pèsent, agissent et se transforment au contact des pratiques qui les prennent en référence. Il ne s'agit pas ici de décrire l'origine de cette réforme majeure du gouvernement Jospin, ni même son cadre légal (Pélisse, 2008). Mais d'insister sur le processus qu'elle a ouvert, qui contredit la plupart des représentations qui ont été construites par de nombreux acteurs pour la délégitimer. Les lois Aubry sont loin en effet d'être autoritaires, uniformes ou archaïques. Rappelons tout d'abord que la première (13 juin 1998) fixait la durée légale du travail à 35 heures par semaine au 1^{er} janvier 2000 et incitait pour l'essentiel les entreprises – via des allègements de cotisations sociales et un dispositif d'appui-conseil conséquent – à anticiper cette date en négociant des accords et en réorganisant leur production. Si elle a imposé une chose, cette loi – et la seconde loi (janvier 2000) ne change rien à ce fait – n'a autoritairement obligé les entreprises qu'à se pencher sur leur organisation du temps de travail... sans les contraindre à la changer. La durée légale du travail n'est en effet qu'un seuil au-delà duquel les salariés sont payés en heures supplémentaires, c'est-à-dire avec une rémunération majorée². Bref, si la loi a obligé les entreprises à se pencher sur leur équilibre financier et *in fine* leur organisation du temps de travail, elle n'a rien imposé en tant que telle.

L'injonction législative, si elle existe bien, est donc toute relative. Mais le décalage est plus grand encore avec l'idée d'une législation uniforme. La réduction légale de la durée du travail ne s'appliquait en effet en 2000 qu'aux entreprises de plus de 20 salariés³. Mais la loi a surtout explicitement et financièrement encouragé les entreprises à négocier ses propres modalités. Nombre de dérogations étaient en effet possibles – notamment en matière d'annualisation et de dispositifs de flexibilité – et de nombreuses entreprises sont revenues à une stricte définition du temps de travail effectif qui leur a permis de moins réduire que prévu leur durée du travail⁴. En réalité, les années 1998 et 1999 étaient prévues comme une période d'expérimentation, dont les acteurs des branches, et pas seulement des entreprises auxquelles s'adressait pourtant pour l'essentiel la loi Aubry I, se sont saisis pour ajuster les normes aux situations particulières des secteurs d'activité, des entreprises et des établissements, et même

² En réalité, ce seuil détermine aussi le volume d'heures supplémentaires annuelles que peuvent employer les dirigeants pour chaque salarié sans demander autorisation à l'inspection du travail. Toutefois, ces contingents ont fait l'objet de négociations dans les branches en 1998 et 1999 qui les ont très souvent considérablement allongées, permettant aux employeurs de faire travailler leurs salariés 39 ou 40 heures par semaine. Ce qui change alors, c'est surtout le coût des heures devenues supplémentaires à partir de la 36^{ième} heure.

³ Celles de moins de 20 salariés n'ont été concernées qu'en 2002, et dans des conditions assouplies puisque le taux de majoration des heures supplémentaires applicable a été diminué à 10% (au lieu de 25% pour les plus grandes), et ce jusqu'au 1^{er} octobre 2007.

⁴ Ainsi de la sortie des temps de pause ou des jours fériés du temps de travail effectif auquel ils étaient souvent assimilés auparavant, qui a permis à de nombreuses entreprises de diminuer de une ou deux heures par semaine la durée du travail de leurs salariés pour atteindre la durée légale.

aux ateliers et aux bureaux. Comme le montre un examen aussi bien qualitatif que quantitatif des accords signés – plus de 30 000 en 1999 et 35 000 en 2000 – la diversité est de mise en matière de règles, de dispositifs et de manières de passer aux 35 heures. C'est l'hétérogénéité, bien plus que l'uniformité, qui a caractérisé la mise en œuvre des lois sur les 35 heures. Enfin, si la seconde loi a fixé un cadre assez précis sur de nombreux éléments, elle l'a fait en tenant compte de ces négociations, et le Conseil constitutionnel, saisi par les parlementaires de droite, a validé l'ensemble des accords conclus sous l'empire de la première loi et que la seconde loi rendait illégaux (Bloch-London, 2000).

Enfin, les lois Aubry, « lois ringardes et archaïques » selon le Medef dès 1998 et une antienne aujourd'hui largement partagée, sont loin d'incarner la nostalgie d'une période où les gouvernements pilotaient une économie administrée à l'aide de plans quinquennaux dans un cadre purement national. Bien au contraire, réalisant un projet qui avait germé à la fin des années 1970 et que de nombreuses expérimentations dans les années 1980 avaient permis d'affiner, afin d'en délimiter précisément les conditions de possibilités économiques, les 35 heures incarnent une action publique éminemment moderne. Laissant une grande place aux acteurs, largement incitative et modifiant des équilibres financiers pour obliger les acteurs à se saisir de la question, plutôt que d'imposer une solution unique, face aux contraintes différenciées issues de la mondialisation, le processus s'est surtout construit à un niveau procédural. Certes, la seconde loi Aubry a codifié, parfois avec un détail étonnant, la qualification de telle ou telle situation dans l'objectif d'anticiper de possibles litiges ; mais la question cruciale de la compensation salariale, par exemple, a été laissée dans un premier temps à l'appréciation des acteurs, avant qu'elle ne soit garantie pour les seuls smicards. Bref, si le travail s'est transformé et si la notion de durée du travail s'est quelque peu diluée pour certains travailleurs, le temps de travail reste une variable essentielle de la relation salariale et des équilibres économiques qui permettent aussi bien l'exploitation de la main-d'œuvre que des salaires corrects, le maintien de nombreux chômeurs que des emplois pour tous, ce qui était – et il n'est pas anodin qu'il soit nécessaire de le rappeler – l'objectif majeur de la RTT.

Une « managérialisation du droit »

Ce que traduisent en partie ces représentations largement partagées (ainsi que l'oubli de certains objectifs), c'est qu'une loi ne s'applique pas mécaniquement. Tout un travail de traduction, d'interprétation et de délimitation de ce que signifie « appliquer la loi » peut en inverser la signification du tout au tout. C'est justement ce qu'essaie de capturer l'idée de « managérialisation du droit » (Edelman, Riggs Fuller, Mara-Drita Edelman, Riggs Fuller, Mara-Drita, 2001). C'est bien en effet parce que ces lois sont particulièrement ambiguës et ouvertes (comme les 35 heures) que la mise en conformité des organisations ne relève en rien d'un processus simple et descendant, où il s'agirait pour elles « d'appliquer les normes ». Les organisations ne restent pas inertes face à ces contraintes réglementaires. Elles internalisent en effet le droit, se le réapproprient et tentent de le mettre au service de leurs objectifs et de leurs logiques managériales, qui sont celles du profit, de la productivité et de la rationalité, bien plus que celles de l'égalité et de la non-discrimination, de la solidarité (envers les demandeurs d'emploi par exemple), de la qualité du travail ou de la libération des temps.

Remplaçant, colonisant ou absorbant ces valeurs publiques et civiques au service des premières, ce processus construit des cadres cognitifs qui font du droit un espace de négociation où s'échangent des concessions et se construisent des compromis internes aux organisations, plus qu'un ensemble de références qui dessinent des directions, tracent des projets collectifs qui dépassent ceux de l'organisation. Or, c'est bien parce que le droit du travail contient une double vérité souvent passée sous silence, que ce processus est possible et que des réformes progressistes ne sont pas toujours suivies des effets attendus.

Des effets inégalitaires des 35 heures en général, et de la segmentation du salariat au regard de la flexibilité des temps travaillés en particulier

De ce point de vue, la réduction légale du temps de travail s'est accompagnée de transformations dans l'organisation du travail qui, pour n'être pas totalement nouvelles, se sont manifestement accélérées et amplifiées. Là aussi, c'est une forte ambivalence qui peut être soulignée, tant cette mesure « de gauche » a probablement contribué à accentuer des inégalités de revenus ou dans les conditions de travail, mais aussi et surtout de la maîtrise des temps et des pouvoirs qui lui sont associés.

Les résultats de la seule enquête statistique sérieuse analysant le point de vue des salariés (l'enquête RTT et Mode de vie de 2001, restreinte pourtant aux seuls temps plein ayant connu une RTT depuis au moins un an), montrent déjà des écarts significatifs, selon les groupes sociaux autant que selon le genre, en matière de satisfactions ou de sentiments d'amélioration de la vie quotidienne suite aux 35 heures (voir tableau ci-dessous). Mais plusieurs études monographiques ou quantitatives ont de manière plus approfondie analysé les effets inégalitaires de la RTT en insistant sur cette dimension de la flexibilité et de l'inégale maîtrise des temps.

Sexe	Catégorie socioprofessionnelle	Vie quotidienne		
		amélioration	dégradation	Sans changement
Hommes				
	Cadre	64,9	6,7	28,4
	Prof. Intermédiaire	57,1	13,4	29,3
	Qualifié	56,5	14,3	29,2
	Non qualifié	57,2	15,4	27,4
	<i>Ensemble</i>	<i>58,4</i>	<i>12,7</i>	<i>28,9</i>
Femmes	Cadre	72,5	8,0	19,5
	Prof. Intermédiaire	73,4	7,3	19,4
	Qualifié	60,4	14,0	25,6
	Non qualifié	40,2	20,4	39,5
		<i>Ensemble</i>	<i>61</i>	<i>13</i>
Ensemble		69,2	12,8	28

Source : RTT et Mode de vie [Estrade, Méda, Orain, 2001]

Modalités RTT et segmentation du salariat

L'analyse qualitative (Pélisse, 2000), confirmée par une étude quantitative (Estrade et Ulrich, 2002), des règles adoptées dans les entreprises en 1998 et 1999, dans le cadre des premiers accords de RTT – *a priori* les plus favorables, car signés au sein d'organisations anticipant volontairement les 35 heures avant l'échéance légale – montre en effet que l'organisation du travail et les pratiques antérieures en matière de temps de travail sont déterminantes pour comprendre le choix de ces règles, et notamment des modalités de RTT (par jours de repos réguliers, réduction quotidienne, congés supplémentaires, modulation du temps de travail⁵, etc.). Ces organisations et pratiques réelles en matière de temps de travail sont elles-mêmes très liées aux contraintes temporelles propres à telle ou telle activité et aux moyens mis en place pour y faire face par les directions (flexibilité quantitative et externe par recours à des

⁵ Dans le cadre d'une modulation – accessible uniquement par accord négocié – l'employeur peut librement faire varier la durée du travail sous la limite des durées maximales légales (48 heures par semaine en France). Mais les heures effectuées au-delà de la durée légale ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et n'ouvrent droit ni à majoration ni repos compensateur. La modulation doit s'accompagner d'une contrepartie... qui a été le passage (pourtant prévu par la loi !) aux 35 heures.

CDD ou des intérimaires ; flexibilité horaire et interne par recours aux heures supplémentaires, à la modulation du temps de travail ; flexibilité dans l'organisation du travail, via la polyvalence ; etc.). De fait, ceux qui étaient soumis à une organisation du temps de travail chaotique, imprévisible et avec de fortes variations sont ceux qui connaissent le plus souvent des modalités RTT susceptibles de renforcer ces aspects (notamment une modulation du temps de travail), tandis que ceux qui avaient une organisation très régulière bénéficient bien plus souvent d'une RTT sous forme de demi-journée par semaine ou d'une journée tous les quinze jours (Estrade et Ulrich, *op.cit.*). Or, cette hétérogénéité grandissante des salariés au regard de leurs temps de travail se double d'une segmentation déjà bien présente en la matière entre salariés qualifiés et non qualifiés, et plus largement, entre groupes sociaux (Grossin, 1974).

Ce processus de différenciation s'est déroulé aussi bien à l'intérieur des entreprises qu'entre différentes entreprises. C. Avril (2000) a ainsi montré comment, dans une entreprise de transport interurbain, les différences entre temps plein et temps partiel (tous des hommes ici), contre lesquelles luttait les syndicats de l'entreprise depuis longtemps, s'étaient trouvées confirmées et même accentuées lors du passage aux 35 heures. M. Lurol et J. Péglise (2002) ont montré comment, au sein de trois entreprises (métallurgie, comptabilité agricole, logistique), la RTT avait accentué les écarts entre hommes et femmes, en matière d'embauche (ici, ce sont principalement des hommes qu'on embauchait), de promotions (là, ce sont surtout des hommes qui étaient promus au moment où étaient recrutés de nouveaux personnels dans le cadre des 35 heures), ou de flexibilité (que subissent davantage les femmes non qualifiées de par le type d'emplois où elles sont concentrées). De ce point de vue, l'irrégularité et l'imprévisibilité des durées et horaires de travail affectent davantage encore les femmes, qui continuent à effectuer des « doubles journées » en s'occupant du foyer, du ménage ou de l'éducation des enfants⁶.

Rien d'étonnant alors que l'on retrouve parmi les plus satisfait(e)s des 35 heures, les femmes cadres qui ont pu bénéficier de jours RTT qu'elles maîtrisent largement, et parmi les plus insatisfait(e)s les ouvrières non qualifiées qui, elles, subissent les rythmes de l'entreprise (voir tableau ci-dessus). Même si les premières ont souvent moins réduit leur temps de travail que les secondes (elles ne prennent pas tous leurs jours RTT, car on ne compte plus vraiment leurs temps de travail alors que les secondes badgent et ne travaillent réellement que 35 heures *en moyenne*), ce sont bien ces dernières qui subissent le plus les 35 heures. Cela peut être le cas au point que, dans une entreprise de logistique, plusieurs d'entre elles ont pu déclarer qu'elles sont « (re)devenues intérimaires avec les 35 heures » (Péglise, 2002). Or, cette soumission au temps de la production, ou au contraire, cette capacité à organiser son temps et à négocier avec celui de l'entreprise est bien une marque fondamentale qui différencie les rapports au pouvoir, et le sens de la vie, des uns et des autres. « Le pouvoir absolu est le pouvoir de se rendre imprévisible et d'interdire aux autres toute anticipation raisonnable, de les installer dans l'incertitude absolue en ne donnant aucune prise à leur capacité à prévoir » explique P. Bourdieu (1997, p. 270). C'est bien ce qui peut expliquer ces paradoxes, qui voient d'un côté des ouvrières vraiment « à 35 heures » critiquer violemment ce qu'elles appellent la « démodulation » (ces temps non travaillés imposés par l'employeur pour qu'en moyenne annuelle elles ne travaillent bien que 35 heures), d'un autre côté ces cadres, dont le travail s'est intensifié et qui ne prennent pas tous leurs jours RTT, dire pouvoir « souffler » et avoir « davantage de temps » grâce aux 35 heures.

⁶ Sur ce dernier point toutefois, il semble que les 35 heures aient contribué à impliquer davantage les pères dans ces activités éducatives (voir Fagnani et Letablier, 2003, qui confirment par ailleurs ces constats sur les méfaits et inégalités en matière de flexibilité).

Il n'est pas alors sans intérêt d'insister sur la manière dont cet accroissement des inégalités en matière de maîtrise des temps s'est doublé d'un processus similaire en matière de rémunérations. En effet, le principal avantage des mesures de flexibilité dont se sont emparées massivement les entreprises lors du passage aux 35 heures (et notamment de la modulation) réside avant tout dans les économies salariales qu'elles permettent aux employeurs. Outre le fait que ces mesures font pièce aux pratiques qui, en matière d'heures supplémentaires, impliquaient le volontariat (pratiques qui n'ont jamais été confirmées par le droit et les tribunaux toutefois, qui ont toujours considéré que refuser d'effectuer des heures supplémentaires étaient un motif légitime de licenciement), la modulation, et plus largement l'annualisation du temps de travail, permettent surtout de ne plus payer en heures supplémentaires tous ces dépassements de la durée légale, s'ils s'équilibrent sur l'année par des moments non travaillés. C'est bien pourquoi ce sont surtout les ouvriers et dans une moindre mesure les employés – les seuls concernés par la modulation en réalité – qui ont été touchés par la disparition d'heures supplémentaires rémunératrices plus ou moins régulières, alors même que leurs pratiques en la matière restaient les mêmes, voire s'accroissaient.

De l'illégitimation des 35 heures à leur difficile mise en pièce, ou l'accentuation des disparités

Pour conclure ce trop rapide rappel du processus de réduction du temps de travail et de ses ambiguïtés, on ne peut passer sous silence comment cet accroissement des inégalités a pesé dans l'illégitimation des 35 heures à partir de 2001. Face à une perte du sens politique de la mesure, dont témoignent aussi bien la manière dont la Fonction publique passe aux 35 heures (sans création d'emplois) que les discours de Martine Aubry (qui met en avant les vertus sociétales de la RTT bien plus que la solidarité avec les chômeurs qui constituaient le carburant politique de la réforme), puis face au retournement du cycle économique en 2001 (qui rend plus difficile le financement de la mesure aussi bien aux yeux des employeurs que des salariés appelés à modérer ou geler leurs augmentations) et à l'extension des 35 heures aux entreprises réticentes et, bientôt, aux petites entreprises qui ne peuvent obtenir, face à la RTT, une flexibilité qu'elles possèdent déjà, une illégitimité sociale largement fondée sur les effets inégalitaires des 35 heures grandit. S'il n'est pas possible de faire un lien direct avec le comportement électoral des classes populaires vis-à-vis des partis de gauche le 21 avril 2002, c'est bien ainsi que les journalistes ont souvent interprété les choses, allant aux portes des usines au lendemain du vote et découvrant soudainement les ambivalences et les ombres des 35 heures.

Certes, cette délégitimation s'est elle-même progressivement retournée sous les coups de boutoir des gouvernements de droite, au point de conduire J. Chirac, alors président de la République, à déclarer en juillet 2004 que les 35 heures étaient « un acquis social ». Malgré les déclarations fracassantes et répétées de nombreux responsables politiques, les pratiques restent en effet largement inscrites dans le cadre issu du processus de réduction du temps de travail. Mais il est clair que le gel puis le détricotage des 35 heures initiés dès octobre 2002 et suivis par une série impressionnante de lois (en 2003, 2004, 2005, 2007, 2008), non seulement n'ont pas détruit la référence des 35 heures – même si juridiquement, elles sont en miettes – mais ont même sans nul doute accentué les inégalités entre salariés au regard de leurs régimes temporels de travail et de leurs conséquences en matière de rémunérations, de conditions de travail, d'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Le report plusieurs fois effectué depuis 2001 de l'augmentation du taux de majoration des heures supplémentaires pour les petites entreprises n'a-t-il pas contribué à maintenir aux 39 ou aux 40 heures la moitié ou presque des salariés durant plus de six années ? Et la dernière loi sur les heures supplémentaires défiscalisées (1^{er} octobre 2007), déjà en voie de modification par un projet

sur le rachat des jours RTT en 2008, ne va-t-elle pas, là encore, bénéficier à certains et pas à d'autres ? Il faut rappeler en effet que les heures supplémentaires sont décidées par le seul employeur et qu'il n'y est fait appel que lorsque l'activité est en croissance. Il est ainsi clair que vont bénéficier de cette mesure les salariés travaillant dans des secteurs en fort développement, éventuellement les cadres au forfait⁷, à moins que les pratiques ne viennent déjouer les intentions et contribuer à la disparition progressive de toutes les dimensions socialisées du salaire : plutôt que d'augmenter ces derniers, avec les quelques cotisations sociales qu'ils comprennent encore tant les exonérations sont légions en la matière, ne sera-t-il pas plus intéressant, pour les employeurs (exonérés de certaines de ces cotisations) et pour les salariés (ne payant pas d'impôt sur ces montants), d'augmenter – y compris fictivement – le nombre d'heures supplémentaires rémunérées ?

Bref, au-delà des effets eux-mêmes ambivalents des 35 heures – car la RTT a malgré tout créé des emplois, contenu la progression du temps partiel subi, dynamisé la croissance et renouvelé en partie les relations professionnelles – et dont n'ont été esquissés que certains aspects (les réorganisations du travail et l'intensification, sans parler de l'affaiblissement des collectifs de travail qui ont résulté des 35 heures, ne sont pas non plus sans conséquences sur la segmentation du salariat), il est clair que leur mise en pièces progressive, depuis 2002, n'a en rien éclairci ces ambiguïtés. La fin annoncée de la durée légale – même si elle est juridiquement plus complexe que ne l'espéraient certains, le mécanisme décrit ci-dessus y conduit en pratique – ne pourrait qu'accentuer la différenciation du salariat et les inégalités qui règnent en son sein.

Bibliographie

- Avril C. (2000), *L'application des 35 heures dans une entreprise de transport interurbain, règles juridiques et intégration sociale*, Mémoire de DEA, ENS-EHESS.
- Bloch-London C. (2000), « Les normes de la durée du travail à l'épreuve de la négociation : le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail », *Travail et Emploi* n°83, juin
- Bourdieu P. (1997), *Méditations pascaliennes*, Seuil, Paris.
- Edelman L.B., Riggs Fuller S., Mara-Drita I. (2001), « Diversity Rethoric and the Managerialization of Law », *American Journal of Sociology*, 106:6.
- Estrade M.O., Méda D., Orain R. (2001), « Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ? » *Premières synthèses DARES* n°21.1, avril 200.
- Estrade M.O. et Ulrich V. (2002), « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi* n°92, octobre 2002.
- Grossin W. (1974), *Les temps de la vie quotidienne*, Mouton, Paris.
- Luro M. et Péliasse J. (2002), « Les 35 heures des hommes et des femmes », *Travail, Genre et Sociétés* n°9.
- Péliasse J. (2000), « Le temps des négociations : 12 accords de RTT », *Travail et Emploi* n°82, avril.
- Péliasse J. (2002), « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perception, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et Emploi* n°92, avril.
- Péliasse J. (2008), « La légitimité limitée du dialogue social comme mode d'action publique. Analyses autour des 35 heures et de leurs « échecs » », in Duclos L. et Groux G. (dir.), *Le*

⁷ Le forfait est en effet l'intégration dans le salaire d'heures supplémentaires considérées comme régulières et habituelles, et concerne tous les cadres qui ne sont pas en forfaits jours (la majorité), qui vont donc pouvoir bénéficier d'une défiscalisation d'une partie de leur salaire.

politique et la dynamique des relations professionnelles, Coll. Droit et société, LGDJ (à paraître).

Piketty T. (2007), « Le supplice des 35 heures », *Le Monde*, 17 décembre.

Willemez L. (2006), *Le droit du travail en danger*, Éditions du Croquant, Bellecombes en Bauge.