



**HAL**  
open science

## L'aspect protéiforme des règles d'entreprise

Stéphane Carré

► **To cite this version:**

Stéphane Carré. L'aspect protéiforme des règles d'entreprise. Revue Interdisciplinaire d'Etudes Juridiques, 2003, 51, pp.39-68. halshs-01372901

**HAL Id: halshs-01372901**

**<https://shs.hal.science/halshs-01372901>**

Submitted on 8 Feb 2019

**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.

## L'aspect protéiforme des règles d'entreprise

Stéphane CARRE<sup>1</sup>

Université de Nantes, Dép. Gestion Logistique Transport, I.U.T. de Saint-Nazaire  
UPRES-A C.N.R.S. 6028 « Droit et changement social ».

### Résumé

L'observation des règles appliquées dans une société de transport routier entre les années mille neuf cent quatre-vingt et aujourd'hui fait apparaître une transformation notable du rapport au droit entretenu par l'entreprise en matière de relations du travail. D'abord dominé par un refus de la législation d'origine étatique et la prééminence de règles professionnelles coutumières, ce rapport évolue vers une prise en compte de la loi. Cependant, plutôt qu'une attitude simplement legaliste, il apparaît que l'entreprise mobilise la législation tel un relais ou comme un objectif, tandis que s'interpose un droit interne à l'entreprise. En fonction des circonstances, ces règles prennent des formes très variées, bien que leur contenu ne change pas de façon systématique. C'est ainsi que s'entremêlent accords d'entreprise, engagements unilatéraux et arrangements informels. Cependant, par l'autonomie qu'acquière ces règles par rapport à la loi et l'application volontaire dont elles font l'objet, elles renvoient à une mise en œuvre coutumière de la règle.

---

<sup>1</sup> Juriste, spécialiste de droit social et de droit des transports. Poursuit depuis plusieurs années des recherches sur l'application et l'évolution du droit du travail dans le secteur des transports routiers. Principales publications : « Un exemple de pluralisme juridique : l'accord Grands Routiers du 19 novembre 1994 », in *Revue Juridique de l'Ouest* 1999, n° 3, p. 173-183 ; « L'état du droit dans le transport routier de marchandises : une réglementation en trompe l'œil », in *Droit et Société* n°56/2000, p. 597-614 ; « Le rôle de la sécurité routière dans l'émergence d'une réglementation sociale internationale relative aux chauffeurs routiers », in *Droit Ouvrier* 2001, p. 89-97 ; « La délicate appréhension du temps de travail des conducteurs routiers », in *Cahiers Scientifiques du Transport* n°39/2001, p. 3-14, « Les conditions d'exercice du métier de chauffeur routier et l'alternative du contrat de transport », in *JCP Ed. E* 2002 -995.

Dans une optique purement juridique, quand l'organisation sociale se trouve dominée par la place de l'État, il est courant d'affirmer que le seul droit existant est nécessairement d'origine étatique. À tout le moins, la règle de droit positif est celle reconnue par l'État<sup>2</sup>. Cependant, dans une optique plus sociologique, le droit, en tant qu'il est un *phénomène social*, ne peut être que la résultante d'une pratique et non pas seulement un ensemble de règles définies a priori dont l'État serait garant de l'application. Le droit positif apparaît donc comme un référent nécessaire mais insuffisant.

Si l'on poursuit le parallèle esquissé, d'un point de vue normatif, le droit effectif est donc celui qui, par sa bonne application, correspond à ce qui doit être. Tout écart de la pratique par rapport à la règle peut être perçu comme l'inapplication de celle-ci. Mais, en réalité, le refus d'une réglementation n'entraîne pas nécessairement l'absence de droit. D'abord, il peut y avoir une influence sous-jacente de la réglementation apparemment inappliquée (par exemple, on ne l'enfreint que dans certaines limites). Ensuite, à côté de la réglementation hétéronome, il existe depuis toujours des règles que se donnent les groupes sociaux. La coutume, les usages sont là pour le rappeler, quand bien même l'ordre juridique reconnu par l'État ne les prendrait pas en compte.

Certes, face à une réglementation tentaculaire et d'ordre public, une conception normative du rapport au droit ne peut être complètement occultée. Le système juridique en présence tente en effet d'imposer une telle relation. Ainsi, dans le secteur du transport routier de marchandises, la marche de l'entreprise se présente comme fortement corsetée par un tissu réglementaire et législatif particulièrement dense (droit du travail, droit commercial, droit des transports, règles fixées au code de la route...). Le droit apparaît de cette façon comme une contrainte forte, posée de l'extérieur. L'entreprise ne semble avoir d'autre solution que le respect de cette réglementation, à moins qu'elle ne tente sciemment d'y échapper.

Pourtant, ce rapport au droit peut-il seul correspondre à la réalité, si le destinataire de la règle garde effectivement la possibilité de la « reprendre » (par substitution ou réinterprétation)<sup>3</sup> ? En fait, comme l'indique N. Rouland, « les représentations officielles du droit ne sont

<sup>2</sup> D. de BECHILLON, *Qu'est-ce qu'une règle de droit ?*, Paris, O. Jacob, 1994, p. 165.

<sup>3</sup> P. LASCUMES, E. SERVERIN, « Le droit comme activité sociale : pour une approche wébérienne des activités juridiques », in P. LASCUMES, *Actualité de Max Weber pour la sociologie du droit*, Paris L.G.D.J. 1995, p. 165-186.

pas nécessairement la réplique de ses pratiques. Dans certains secteurs de notre droit, la coutume règne, en ce sens que les règles qui s'y appliquent, les modes de gestion des conflits, sont largement issus des groupes sociaux concernés<sup>4</sup>. C'est ainsi que, en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, l'observation d'une entreprise effectuant des transports sous température dirigée a permis de mettre en évidence de multiples aspects de la relation au droit, qui sont autant de manière de se donner une règle par comparaison à celles que la loi ou les tribunaux cherchent à imposer<sup>5</sup>.

Trois attitudes significatives ont pu être décelées, qui sont tour à tour privilégiées, sans que jamais l'une ne s'efface complètement derrière les autres. D'abord, on a pu observer l'existence de relations salariales directement dépendantes des contraintes d'exploitation (1). La loi, source de règles intangibles et précises, est alors évincée au profit d'un ordre juridique coutumier fondé sur la nécessité, admise par tous, de répondre aux aléas de la production. Mais ce modèle va s'effacer progressivement derrière un cadre normatif plus institutionnalisé et plus autonome des relations commerciales. Cependant, plutôt que d'aboutir à

---

<sup>4</sup> N. ROULAND, « La coutume et le droit », in P. de DECKER, *Coutume autochtone et évolution du droit dans le Pacifique Sud*, Paris, L'Harmattan, 1995, p. 26.

<sup>5</sup> Cette étude est une extrapolation d'un rapport de recherche présenté au Ministère des transports et de l'équipement : « Les Transports Régionaux de Froid : la place du droit dans une entreprise de transport routier », in S. CARRE, H. DESFONTAINES, *Les transformations des relations du travail dans le transport routier de marchandises*, PREDIT, 2000. Les observations de terrain ont principalement été faites durant l'année 1999, tandis que les documents et les informations collectées portent surtout sur la seconde partie des années quatre-vingt-dix. Aussi, la législation de référence est plutôt celle des années 1995 à 1998. L'entreprise observée comptait, en 1998, 121 salariés (en contrat à durée indéterminée). Parmi ces salariés, on dénombrait une soixantaine de chauffeurs et 24 ouvriers (essentiellement des manutentionnaires, pointeurs...). Les agents de maîtrise sont spécialement nombreux, à peu près une vingtaine de salariés : la plus grande partie travaille au service exploitation. À ces salariés, il faut ajouter en moyenne une quinzaine de travailleurs sous contrat à durée déterminée (Rapport annuel au comité d'entreprise 1998). Il existe enfin un important volant d'intérimaires, alors qu'une partie notable de l'activité se fait en sous-traitance. Enfin, cette entreprise fait partie d'un important groupe de transport, dont elle est un maillon fortement intégré (globalement, les entreprises de transport du groupe sont des « plates-formes » dont le maillage couvre le territoire national).

un respect global de la réglementation du travail, l'entreprise met en œuvre une nouvelle politique de gestion de la main-d'œuvre. L'attitude légaliste qui prévaut partiellement dans l'entreprise n'est alors qu'un point de départ. Une logique nouvelle apparaît. La législation, progressivement prise en compte à partir de 1989 (2), est aussi mobilisée au service des intérêts de l'entreprise (3), ce qui entraîne tout un ensemble de nouvelles règles autonomes, transitoires, adventices ou interprétatives de la réglementation en vigueur. Le pouvoir de direction de l'employeur, les usages, les accords et les arrangements passés avec le personnel sont ainsi autant de relais qui finalisent l'ensemble des règles applicables dans l'entreprise.

### 1. Des usages commandés par les contraintes d'exploitation

Le transport routier sous température dirigée est soumis à de rigoureuses contraintes d'exploitation<sup>6</sup>. Ainsi, l'activité de l'entreprise observée est notamment caractérisée par l'urgence des livraisons à effectuer (produits périssables) et par l'existence de demandes extrêmement diverses et changeantes de nombreux clients (plusieurs centaines de contrats de transport conclus chaque jour). Les chargements sont constitués de palettes isolées mais aussi de lots complets (semi-remorques totalement dédiées à un seul expéditeur). Les demandes sont communiquées au jour le jour par les clients. Ceux-ci peuvent être des petits producteurs (un horticulteur, par exemple) ou d'importantes entreprises du secteur agro-alimentaire (ainsi, des laiteries). Mais les exigences des expéditeurs sont en partie commandées par celles des destinataires, notamment les grandes et moyennes surfaces de commercialisation (GMS). La GMS a en effet développé un « pilotage des flux par l'aval », c'est-à-dire directement en fonction de la demande finale (celle des consommateurs). Cela oblige les fournisseurs de la grande distribution, et donc le service exploitation du transporteur, à une grande capacité d'adaptation<sup>7</sup>. Dès lors, les

---

<sup>6</sup> Sur les caractéristiques et l'évolution de ce secteur : A. ARTOUS, *Stratégie des opérateurs du transport et de la logistique du froid*, S.E.S., Minist. de l'équip. et des transp., 1998.

<sup>7</sup> A. ARTOUS, P. SALINI, *Comprendre l'industrialisation du transport routier*, Paris, Liaison, 1999, p. 156.

commandes se font évidemment au dernier moment et les quantités à livrer ne correspondent pas toujours à la demande initiale<sup>8</sup>.

Les prises de commande avec l'expéditeur sont d'abord verbales. Les rapports téléphoniques sont primordiaux, même si d'autres moyens de communication apparaissent<sup>9</sup>. Souvent, les chauffeurs sont prévenus durant leur tournée d'une modification de parcours, afin d'aller charger une marchandise non prévue à l'origine<sup>10</sup>. De façon globale, il est manifeste que les tournées sont assez variables, même si certaines apparaissent routinières<sup>11</sup>. Il existe certes des consignes d'exploitation convenues à l'avance entre l'entreprise et ses clients. Elles n'ont cependant qu'un caractère indicatif, ce qui se justifie par le fait qu'elles sont changeantes<sup>12</sup>.

Jusqu'aux années quatre-vingt, cette activité commerciale de l'entreprise commande très étroitement les conditions de travail des salariés. De même que les relations liant l'entreprise à ses clients apparaissent principalement informelles et très souples, les relations qui ont prévalu entre l'employeur et ses salariés ont longtemps eu les mêmes caractéristiques. Les relations commerciales de l'entreprise

---

<sup>8</sup> Il est certes exclu qu'un contrat de transport soit conclu sans que le service commercial n'ait auparavant rencontré et informé l'expéditeur des conditions tarifaires et d'exploitation. Cependant, un transport peut débiter très rapidement. De cette façon, il semble parfois que des prises de commandes aient lieu, suite à un accord verbal avec le service commercial, mais alors qu'aucune grille tarifaire n'a été communiquée.

<sup>9</sup> Suite à un appel téléphonique au service exploitation, une télécopie pour confirmation suit le plus souvent. L'Echange de Données Informatisées (E.D.I.) n'est utilisé que par quelques gros clients.

<sup>10</sup> D'ailleurs, ponctuellement, aucune prise de commande n'a lieu. En effet, les quantités et les destinations ne sont pas toujours connues avec précision lors d'une prise de commande. Aussi, le chauffeur peut prendre en charge une marchandise supplémentaire, par rapport à ce qui avait été indiqué auparavant.

<sup>11</sup> La lecture des disques des chronotachygraphes des véhicules fait apparaître de nombreux cas de figures. Certains conducteurs, qui partent régulièrement à la même heure, ne rentrent pas nécessairement à l'établissement précisément à la même heure. Dans d'autres cas, on constate que le chauffeur ne quitte pas l'entreprise toujours à la même heure bien qu'il semble effectuer la même tournée. Certains conducteurs font manifestement des tournées très variables.

<sup>12</sup> Un expéditeur peut demander à ce que la « ramasse » habituelle passe à une autre heure. De son côté, le cas échéant, le transporteur lui-même va modifier aisément, et de façon unilatérale, ses heures de passage.

conditionnent donc tout un ensemble de pratiques sociales cohérentes que l'on retrouve d'ailleurs dans l'ensemble de la profession et qui méconnaît la réglementation sociale en vigueur : d'une part, une soumission des salariés aux aléas d'exploitation (a) mais, d'autre part, une relative autonomie dans la réalisation des tâches (b).

*a. Le mimétisme des relations du travail : la soumission aux aléas d'exploitation*

Cette entreprise, comme beaucoup d'autres de ce secteur d'activité, a eu tendance à « tout accepter » de ses clients<sup>13</sup>. Dès lors, la charge de travail tend à devenir imprévisible. Le chauffeur travaille par mission. Le travail de quai peut aussi considérablement varier. La charge de travail des exploitants, dont la fonction est de préparer et de suivre les tournées, ainsi que de régler les anomalies, évolue aussi constamment<sup>14</sup>. Historiquement, il s'est ensuivi une organisation où personne ne comptabilisait son temps de travail puisqu'il était demandé à chacun de remplir prioritairement une fonction. D'ailleurs s'est développée la pratique du salaire au forfait (pour les chauffeurs et le personnel d'exploitation, notamment) qui, contrairement à ce que décide la jurisprudence, n'entraînait normalement pas le paiement des heures effectuées au-delà de ce que la convention de forfait prévoyait. La règle dominante était que le forfait fixait, une fois pour toutes, une rémunération qui ne variait plus en fonction du temps travaillé.

Le fait que l'activité de base de l'entreprise soit une suite d'opérations urgentes à renouveler chaque jour accentue très sensiblement la pression sur les temps de travail. Ainsi en vient-on à considérer, chez les salariés comme à la direction, que c'est l'exécution complète de cette tâche qui doit être prioritairement prise en compte : il y a là une règle perçue comme légitime ou du moins consentie par beaucoup. En fonction de cette logique, et jusqu'à la fin des années mille neuf cent quatre-vingt, les dépassements d'horaires, presque impossibles à juguler, ne sont donc compensés ni par des heures de repos ultérieures ni par le paiement systématique des heures effectuées en complément.

<sup>13</sup> Selon l'expression de plusieurs salariés.

<sup>14</sup> Il faut enfin souligner que l'existence d'une polyvalence informelle est tout à fait conforme au modèle d'une utilisation de la main-d'œuvre en fonction directe des seuls aléas de l'exploitation. Par exemple, le personnel des bureaux peut intervenir exceptionnellement sur les quais de déchargement quand existe une situation dégradée ou de pointe de trafic.

Le poids que les contraintes d'exploitation font peser sur les conditions de travail des salariés peut être alors perçu comme empêchant la mise en œuvre de toute règle contraignante à la charge de l'employeur. Outre l'évacuation d'un certain nombre d'obligations légales (réglementation sur heures supplémentaires, principe selon lequel toute heure travaillée doit être payée...), il ne semble pas même, au début des années quatre-vingt, que les engagements unilatéraux du chef d'entreprise puissent être respectés<sup>15</sup>. Ces pratiques paraissent donc se ramener à des prérogatives de l'employeur. Pourtant, il s'avère que cette situation est régie par certaines règles dont l'application n'est pas seulement garantie par le partage de valeurs communes et la crainte d'une réprobation.

D'abord, les pratiques en cours dans l'entreprise sont aussi celles de toute une profession. Les salariés le savent et l'admettent, quand bien même ils le regrettent<sup>16</sup>. Ce qui paraît être l'émanation d'un pouvoir de direction arbitraire n'est donc que la traduction d'usages plus généraux. Contraires à divers principes d'origine légale, ces usages sont ici refoulés par le droit officiel dans les limbes des pratiques informelles. Il nous faut donc préciser en quoi ces pratiques sont normées ou correspondent à une règle substantielle.

En premier lieu, les prérogatives spéciales de l'employeur, conformes aux pratiques professionnelles du milieu, ne sont que la mise en œuvre du principe général selon lequel les aléas de l'exploitation commandent la mission de chacun, moyennant une rémunération forfaitaire. Le pouvoir du chef d'entreprise est donc délimité par ce principe. En deuxième lieu, le chef d'entreprise agit dans le cadre d'un pouvoir de direction et décide de sanctions spécifiques en cas d'irrespect des consignes prises en conformité avec les pratiques admises. Dans une perspective sociologique et pluraliste, la dimension institutionnelle que prend le phénomène le ramène ainsi indubitablement

---

<sup>15</sup> Sur la foi d'anciens documents syndicaux, l'employeur s'était déjà engagé à rémunérer l'ensemble des heures travaillées. De même, il s'était apparemment engagé au paiement intégral de la première heure d'attente, lors des périodes de mise à disposition (septembre 1981), ainsi qu'à communiquer aux salariés une feuille récapitulative des repos compensateurs (janvier 1981). Mais ces engagements sont restés en grande partie lettre morte.

<sup>16</sup> Citant F. Gény, E. Serverin peut effectivement affirmer que la coutume suppose « non l'absence de conflits, mais le règlement spontané des conflits » (E. SERVERIN, « Coutume et jurisprudence dans les théories du droit privé reçues en France », in C. JOURNES, *La coutume et la loi*, Lyon, P.U.L., 1986, p. 149).



vers la sphère juridique<sup>17</sup>. Surtout, ces prérogatives, qui ne semblent correspondre, prises une à une, à aucune norme précise, ne sont pas sans contrepartie : chacun étant chargé d'assurer une mission obtient une certaine latitude pour la mener à bien. Aussi, les salariés ont développé certaines habitudes collectives, tacitement admises par l'employeur et protectrices de leurs intérêts.

*b. Une autonomie d'usage dans le travail*

Cette organisation du travail a pu aboutir, chez les salariés, à une certaine autonomie dans la manière dont ils mènent leur activité professionnelle. Tout particulièrement chez les chauffeurs, dès lors que le temps de travail n'était pas précisément comptabilisé, il pouvait paraître légitime, aux yeux du conducteur comme de l'employeur, de pouvoir effectuer des pauses impromptues ou, au contraire, de ne pas respecter une coupure<sup>18</sup> afin de rentrer au plus vite à l'établissement.

De cette autonomie, aujourd'hui en voie de régression, on retrouve encore la trace autour de certains conflits du travail contemporain. Côté salarial, on appréhende une possible absence de prise en compte de tous les *temps passés au travail*. Côté patronal, on s'inquiète d'une possible distorsion entre les temps qui vont être comptabilisés comme du travail et l'existence d'une *tâche effective*. L'ancien modèle ne connaît effectivement pas la concomitance de ces deux notions, puisqu'il s'appuie uniquement sur la réalisation des tâches demandées, qu'importe le temps exact que l'on y consacre<sup>19</sup>.

Par exemple, il existe des conflits autour des heures de retour à l'établissement. En effet, des chauffeurs organisent leur tournée de telle sorte que le repas ait lieu durant la tournée. Le repas est ainsi pris à une heure « normale », mais l'amplitude de la tournée s'en trouve allongée. Cet allongement permet au chauffeur de rentrer à l'établissement après certaines heures, entraînant le versement de frais de route. De même, il existe une certaine imprécision, source de conflits voilés, sur les temps passés à charger et à décharger : le conducteur ne discute-t-il pas trop longtemps avec les personnes avec qui il est en contact lors de chaque escale ? Deux logiques s'affrontent donc. Celle, traditionnelle, du chauffeur gérant de façon autonome sa tournée, qui ne

<sup>17</sup> S. ROMANO, *L'ordre juridique*, Paris, Dalloz, (trad. 1975), 1946.

<sup>18</sup> Les coupures sont des interruptions obligatoires dans la conduite d'un poids lourd, dans un objectif de sécurité routière (Règl. CE n°3820/85 du 20-12-1985).

<sup>19</sup> Sur cette question, cf. notamment F. MEYER, « Travail effectif et effectivité du travail : une histoire conflictuelle », in *Droit Ouvrier*, oct. 1999, p. 385.

rechigne jamais à l'allonger, mais sait en tirer un bénéfice (tout spécialement sur les frais de route)<sup>20</sup>. Celle d'une intensification de l'effort durant la période de travail, où chaque temps est contrôlé et comptabilisé.

À première vue, sur le plan strictement normatif, ce qui semble être en jeu est la seule existence d'avantages salariaux précis : existence de pauses pour les repas, droit à s'absenter... Ces pratiques salariales renvoient à une conception de l'usage d'entreprise qui nous est habituelle : les salariés prennent collectivement une attitude qui n'est pas remise en cause par la direction. Ils obtiennent, ce faisant, un droit à s'en prévaloir tant que l'employeur ne conteste pas l'habitude ainsi prise. Pourtant, à vouloir de la sorte dégager la teneur précise des usages, ne néglige-t-on pas une caractéristique essentielle propre à certaines coutumes ? Une telle appréhension de l'usage a surtout un aspect pratique. Le juge peut ainsi le reconnaître. Mais cette conception de la pratique coutumière néglige le fait que, souvent, l'aspect coercitif du comportement résulte de l'étroite dépendance entre divers avantages ou sujétions.

Car le plus important est certainement qu'il existe une unité sous-jacente entre ces usages épars, ce qui tend à leur donner la précision d'un jalon. D'abord, leur contenu est dicté par un principe qui gouverne l'ensemble des conditions de travail dans l'entreprise, et qui ne doit rien à la législation par ailleurs en vigueur : le salarié s'engage, non pas à simplement travailler pour un temps donné, mais à accomplir un certain nombre de missions commandées par les aléas de l'exploitation. Ensuite, l'existence même de ces usages est commandée par un principe de réciprocité : ils sont la contrepartie aux prérogatives exorbitantes de l'employeur. Aussi bien, ne verrait-on dans les prérogatives patronales aucune règle substantielle, il existe pourtant une limite nettement objectivable au pouvoir de l'employeur dès lors que l'on veut bien considérer l'ensemble des règles en vigueur dans l'entreprise, dans les relations qu'elles entretiennent les unes avec les autres<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Cette autonomie se retrouve aussi chez les salariés sédentaires, avec la relative indétermination des moments d'embauche, de débauche, des pauses de mi-journée, l'existence de « récupérations » informelles, le faible contrôle exercé par la hiérarchie sur ces points.

<sup>21</sup> Ce principe de réciprocité générale commandant ce que chacun est en droit d'obtenir n'est pas sans rappeler le mécanisme général décrit par B. MALINOVSKI (*Mœurs et coutumes des mélanésiens des Iles Trobriand*, Paris, Payot, 1933), de même qu'il est nécessaire de se référer à « L'essai sur le don » de M. Mauss (in

De cet entrelacs de pratiques, dont chaque exemple n'apparaît que tel un constituant artificiellement séparé des autres, on peut donner une dernière illustration. On constate ainsi que les représentants du personnel prennent le plus souvent leurs heures de délégation en dehors du temps de travail. En effet, ce qu'ils prendraient sur ce temps devrait être rattrapé par la suite puisque prévaut l'idée générale que chacun a une fonction urgente devant être menée à terme. D'autre part, aucune revendication n'a eu lieu pour obtenir la rémunération de ces heures de délégation, alors que ces périodes sont assimilées par la législation à un temps de travail<sup>22</sup>. Mais, parallèlement, la direction n'a institué aucun contrôle des temps de délégation et de leur utilisation. On peut certes voir, dans l'absence de contrôle patronal, l'existence d'un usage au bénéfice des salariés. Il n'empêche que le phénomène normatif, bien en deçà de l'extraction de cet avantage particulier, se trouve dans la relation plus générale qui s'établit entre différentes sujétions et apparentes tolérances, admises par les uns et les autres, en matière d'heures de délégation. Que l'une des pratiques soit remise en cause et toutes risquent d'être reprises. On ne peut donc pas y voir des phénomènes juridiques autonomes, alors que, d'un point de vue normatif, on pourrait les considérer comme des règles distinctes, à l'image de ce que produit le droit écrit à travers chaque disposition légale.

## 2. La loi comme horizon

Face aux contraintes d'exploitation, l'entreprise a donc longtemps fait prévaloir la solution traditionnelle dans ce secteur : de façon coutumière, on n'y comptait pas ses heures de travail. Cependant, à la suite d'un important conflit social, en décembre 1988, un autre modèle va apparaître : celui d'une comptabilisation précise des temps de travail, dans le respect formel de la législation. Ce tournant est pris à une époque où la profession connaît une profonde déréglementation, exacerbant la question récurrente des temps de travail dans le TRM<sup>23</sup>. Aussi, la nouvelle direction prise par l'entreprise en matière de relations

M. MAUSS, *Sociologie et anthropologie*, Paris, P.U.F., coll. Quadrige, 1999, p. 145-279).

<sup>22</sup> L424-1, L434-1, L236-7 du Code du travail.

<sup>23</sup> Suppression de la Tarification Routière Obligatoire, du contingentement des licences de transport en zone longue... (cf. notamment le D. du 14-3-1986 et D. du 8-5-1988).

du travail s'effectue très progressivement. Concernant le paiement des heures de travail, l'entreprise va afficher un légalisme de principe (a). Cependant, pour atteindre cet objectif, elle commence par mettre en place une nouvelle organisation dans l'entreprise, source de nouveaux usages en marge de la législation (b). Puis, elle va expliciter les règles déjà mises en œuvre au travers d'un accord d'entreprise au particularisme marqué (c).

*a. Un légalisme de principe*

Si une attitude légaliste tient dans le respect scrupuleux de la loi, alors il semble, a priori, que l'inapplication d'une règle impérative est caractéristique d'un comportement radicalement distinct par rapport au droit. Pourtant, ce qui lie ces deux attitudes, c'est une approche similaire du droit, d'abord perçue comme une contrainte. Cela amène, selon les circonstances, soit à son application formelle, soit à son éviction. Or, il est notable que ces deux attitudes vont coexister dans l'entreprise. En effet, la rupture entre les modèles anciens et nouveaux a d'abord concerné les chauffeurs, qui furent au centre du conflit de décembre 1988. Elle a laissé à l'écart le personnel d'exploitation et de bureau. Encore aujourd'hui, les deux modèles coexistent, bien que la négociation sur la réduction du temps de travail vienne faire prévaloir plus complètement le nouveau modèle.

Concernant les conducteurs et les manutentionnaires, le respect de la législation sur les temps de travail, c'est-à-dire le paiement de toutes les heures travaillées, est devenu le principe affiché. Le « livret du conducteur » appelle les chauffeurs à manipuler correctement le chronotachygraphe, dans un souci de transparence des temps de travail<sup>24</sup>. L'observation de ces temps (à partir des décomptes mensuels ou hebdomadaires) fait ainsi apparaître un respect de principe de la législation. Ce respect est pondéré par des dérapages ponctuels : l'adage qui veut que « l'exception confirme la règle » est ici pleinement applicable.

De la sorte, les chauffeurs eux-mêmes insistent, par la voix de leurs représentants, sur l'impossibilité dans laquelle ils sont de respecter

<sup>24</sup> Nous sommes donc tout à fait dans l'esprit de l'accord « grands routiers » de novembre 1994, faisant du chronotachygraphe l'instrument privilégié de cette transparence. De plus, parce que le dépassement des « temps de conduite » peut être le fait du seul conducteur tout en entraînant la responsabilité pénale de l'employeur, il est notamment rappelé dans le même livret (en lettres majuscules et en italiques) que toute falsification de l'appareil est punie par la loi.

à chaque fois les coupures. Certaines tournées, trop tendues, ne le permettraient que difficilement<sup>25</sup>. D'autre part, certains membres du service exploitation précisent que, s'il existe un contrôle régulier des temps de conduite, ils savent « *passer l'éponge* » lorsque le non respect des coupures résulte d'événements pouvant intervenir lors d'une tournée (y compris lorsque, pour des raisons commerciales, il s'agit de desservir un client non prévu à l'origine). La réglementation sur les temps de conduite (et plus spécialement, la réglementation concernant les coupures) est l'exemple type d'une réglementation extérieure, décidée en considération de l'intérêt général (la sécurité routière), principalement perçue comme une contrainte par l'exploitation comme par nombre de chauffeurs. En effet, les coupures ne sont pas rémunérées, et allongent donc l'amplitude de travail des conducteurs.

Mais certaines pratiques informelles se présentent plutôt comme le maintien de « l'ancien modèle », parce qu'elles permettent une réelle souplesse d'exploitation ou facilitent la prise en compte de souhaits individuels. Cette façon très souple de procéder facilite ainsi largement la mise en œuvre des règles d'entreprise mises en place afin d'assurer aux chauffeurs un service le plus proche possible du forfait conventionnel définissant la durée normale de leur travail sur la semaine (41 h. 45 min., en l'occurrence) et permet donc, par contrecoup, le respect global de la législation.

*b. La coutume d'entreprise au service du respect de la loi : l'émergence de règles d'organisation relatives à l'utilisation de la main-d'œuvre*

L'entreprise combine donc, à partir des années quatre-vingt-dix, le jeu des usages informels issus de l'ancien modèle des relations du travail avec une organisation beaucoup plus formalisée, notamment pour les chauffeurs. Ce mécanisme est fondé sur le décompte et le recours systématique aux heures de récupération, ainsi que le remplacement quasi automatique des chauffeurs absents par de la main-d'œuvre intérimaire. Les temps de travail de chaque chauffeur sont communiqués aux représentants du personnel de façon détaillée, ce qui ne pourrait avoir lieu pour le personnel d'exploitation et administratif, qui continue d'être pleinement régi selon l'ancien système en vigueur avant 1989.

Il y a ici le dépassement d'une simple attitude légaliste, que viendrait pondérer la pratique quotidienne. Afin de marier le simple

<sup>25</sup> Procès verbal de réunion de délégués du personnel 1996.

respect de la réglementation aux contraintes d'exploitation, l'entreprise a été amenée à fixer de nouvelles règles d'entreprise. Dès 1989, ces règles préfigurent ce qu'instituent les accords d'entreprise ultérieurs, à partir de 1996.

D'abord, il semble que s'est imposée la règle de payer globalement l'ensemble des heures travaillées. Bien que cette norme corresponde à la loi, il s'agit d'une règle d'entreprise caractérisée par une pratique autonome et clairement circonscrite aux chauffeurs et aux manutentionnaires. Le temps de travail forfaitaire étant maintenu, la gestion du personnel roulant a donc dû progressivement, mais assez rapidement, s'organiser autour de ce forfait, afin que le paiement d'heures supplémentaires ne s'accumule pas. Le principe du repos récupérateur est devenu la pierre angulaire de la gestion du personnel roulant<sup>26</sup>.

Une règle essentielle est que ces repos ne peuvent être pris qu'avec l'autorisation du service exploitation, qui ne les accorde que lorsqu'ils ne gênent pas l'activité de l'entreprise. Les chauffeurs ne sont pas maîtres du moment où ils pourront prendre ces repos (y compris les congés payés). À partir de cette norme générale, de nombreuses pratiques informelles se sont donc maintenues, quant aux prises de services, aux horaires, à la variation du temps de travail en fonction des besoins de l'exploitation (comme de rappeler de façon inopinée un chauffeur qui se trouve en repos récupérateur). Mais ces pratiques sont désormais au service d'une organisation précise, permettant le paiement de toutes les heures travaillées.

---

<sup>26</sup> La transformation quasi instantanée de la règle n'équivaut pas à une modification aussi rapide de la norme, telle qu'elle est pensée et vécue par ses destinataires. Pour bien rendre compte de la réalité, il faut dire qu'il y a, après 1989, un renversement de tendance : une nouvelle norme *tend* à se substituer à l'ancienne, à la suite de la réaffirmation de la règle. C'est pourquoi, bien après 1989, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise dénoncent toujours l'existence d'heures de travail non payées, essentiellement parce qu'il existe des périodes de travail non prévues à l'origine qui ne sont pas comptabilisées par la suite (« Il y a des chauffeurs qui ne savent pas dire non », doc. DP '92 ; tract synd. '94). De même, on constate que l'inspection du travail des transports intervient, en refusant l'attribution à l'entreprise de licences de « zone longue », parce que l'entreprise ne rémunère pas l'ensemble des heures supplémentaires faites au-delà du forfait ou n'accorde pas suffisamment de récupérations (courrier 1996). Ce conflit avec l'administration semble avoir été un puissant catalyseur de l'accord d'entreprise d'avril 1996.

L'employeur, seul maître de la gestion de son entreprise, concrétise ainsi au quotidien ce à quoi il s'est engagé. L'engagement unilatéral disparaît cependant derrière l'usage dans la mesure où la promesse de l'employeur se confond ici avec le pouvoir de direction. Il ne s'agit d'ailleurs plus de la transposition d'usages professionnels mais de règles d'entreprise<sup>27</sup>. Au surplus, la trace de cet engagement s'est perdue, quand bien même il aurait été consigné dans un procès verbal. En effet, les nouvelles règles en matière d'aménagement du temps de travail sont en réalité la traduction immédiate d'une nouvelle organisation de l'exploitation, précisément élaborée par l'employeur, puis appliquée de façon quotidienne.

Une norme d'organisation est ainsi décidée par l'employeur : elle se matérialise par un ajustement des tournées, des prises de service, des remplacements<sup>28</sup>. Elle suppose aussi des salariés un changement d'attitude<sup>29</sup>. Ces règles ne trouvent donc pas leur source dans un comportement collectif des salariés tacitement admis par l'employeur. Elles ne sont pas non plus, du moins principalement, une juxtaposition d'avantages accordés unilatéralement aux salariés. Elles résultent plutôt directement de la mise en œuvre de cette nouvelle gestion : celle-ci entraîne de nouvelles conditions de travail (sujétions et avantages) auxquelles les travailleurs comme l'employeur sont tenus, d'abord d'un point de vue organisationnel, ensuite par les comportements que chacun se doit de respecter. L'organisation nouvelle forme un « acquis » qui peut être revendiqué par tous, à moins qu'il ne soit dûment dénoncé par l'employeur.

<sup>27</sup> Sur la coutume en droit du travail : M. MICQUEL, *L'usage en droit du travail*, th. univ. de Toulouse, 1974 ; C. MOREL, « Le droit coutumier social dans l'entreprise », in *Droit Social*, 1979, p. 279.

<sup>28</sup> Parallèlement, l'entreprise a développé le recours à la sous-traitance et au travail intérimaire. Il y a encore l'abandon concomitant de presque toutes les tournées impliquant un découché du chauffeur : la « grande route » a été évincée par la mise en place d'échanges de semi-remorques à mi-parcours.

<sup>29</sup> Il devient nécessaire de correctement manipuler le chronotachygraphe. Il faut encore prendre l'habitude de demander au service exploitation l'obtention de périodes de récupération alors que celles-ci entraînent une diminution des heures supplémentaires.

*c. De la norme d'organisation à la règle posée*

On pourrait ne rien voir d'une situation juridique dans la nouvelle gestion du personnel mise en œuvre<sup>30</sup>. N'est-elle pas une partie intégrante d'une organisation essentiellement matérielle de la production ? Pourtant, la formalisation ou l'adaptation des règles et des principes qui se trouvent déjà objectivés dans l'organisation nouvelle de l'exploitation va s'effectuer les années suivantes. Le contenu des pratiques, qui sont en réalité l'expression juridique d'une organisation particulière de l'entreprise, va être explicité dans une convention d'entreprise. La négociation sur la Réduction du Temps de Travail se présente comme l'aboutissement de ce processus.

Un important accord est ainsi conclu en avril 1996 par la direction et l'une des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cet accord, dont la filiation avec l'accord national « grands routiers » du 13 novembre 1994 est évidente (bien qu'il ne soit jamais cité), entraîne l'abandon progressif durant l'année 1996 d'un mécanisme d'heures d'équivalence et officialise la récupération systématique de toutes les heures effectuées au-delà du forfait conventionnel. Le même accord stipule que « par dérogation aux dispositions du Code du travail et en contrepartie de l'abandon du régime des équivalences, le calcul des heures supplémentaires à récupérer sera effectué par période de quatre semaines. »

Ce mécanisme de calcul du nombre d'heures supplémentaires sur quatre semaines est similaire à celui institué par l'accord national « grands routiers » de 1994. Il va d'ailleurs de pair avec le principe, à la base de cet accord national, selon lequel toutes les heures travaillées doivent être payées. Mais il en diffère par un point essentiel : il s'applique principalement aux chauffeurs « courtes distances ». De plus, contrairement à l'accord « grands routiers », il reste totalement muet sur la mise en œuvre des repos récupérateurs, qui restent donc

<sup>30</sup> Une lecture différente des rapports entre les pratiques coutumières, les règles de gestion et les arrangements informels, d'une part, et la règle juridique, d'autre part, est d'ailleurs possible dès lors que le droit est principalement abordé sous la forme de la législation du travail. Dès lors, pour des faits similaires, tout peut être perçu comme une articulation entre normes sociales et normes juridiques (ex. : J. THOEMMES, « La construction du temps de travail : normes sociales ou normes juridiques ? », in *Droit et société* n°41, 1999, p. 15-45) ; Mais ainsi que l'indique J. Thoemmes, la loi n'est rien si elle ne devient pas une norme sociale et il nous semble que cette dernière peut, de façon tout à fait autonome, posséder des aspects juridiques.



gérés de façon informelle par le service exploitation, en fonction des aléas de l'activité de l'entreprise. On comprend dès lors que cette convention, tout en s'inspirant manifestement de l'accord de 1994, ne puisse s'y référer explicitement<sup>31</sup>.

Cet accord d'entreprise est original à plusieurs titres. Premièrement, il n'entraîne aucun bouleversement dans l'organisation de l'entreprise. De semblables règles d'organisation étaient auparavant en vigueur. En second lieu, il écarte des dispositions du Code du travail, qui sont alors impératives (le calcul des heures supplémentaires sur la semaine). Il y a donc une mise à l'écart de règles normalement applicables, au profit d'une mise au clair « d'usages » propres à l'entreprise<sup>32</sup>. Cependant, contrairement aux règles professionnelles de l'ancien modèle, il y a ici une attitude réfléchie, une politique propre à l'entreprise, qui vise, au travers de règles certes illicites, à permettre l'application de certaines obligations légales : le droit est ainsi d'ores et déjà mobilisé par l'entreprise.

### 3. Le droit mobilisé par l'entreprise

Quand l'entreprise et les milieux professionnels développent de façon spontanée des règles qui leur sont propres, on peut faire l'hypothèse que ces usages correspondent globalement à leurs attentes : ils fixent un point d'équilibre représentatif des rapports de force existant dans le groupe. Ils marquent un relatif consensus autour de valeurs communes ou, du moins, à propos de la stabilité de la règle et, conséquemment, des droits et obligations de chacun.

Mais de même qu'une attitude légaliste ou le rejet de la règle hétéronome ont en commun un rapport passif au droit, seulement perçu comme une contrainte extérieure, les usages professionnels ou les « arrangements » qui émanent seulement de la pratique sont également fondés sur un tel rapport, puisqu'ils résultent d'une inertie. Il s'agit de

<sup>31</sup> L'accord de 1994 était également exorbitant par rapport à la législation de l'époque et a été jugé illicite par la Cour de cassation (crim. 24-11-1998, B.T.L. 1999-39-).

<sup>32</sup> Cet accord, parce qu'il est exorbitant au regard du droit du travail et parce qu'il est appliqué spontanément par l'employeur et les salariés, peut d'ailleurs être compris comme le moyen de simplement conforter l'usage. Sur l'apparition quasi instantanée d'usages en application d'un accord entre partenaires sociaux : B. STARK, « À propos des accords de Grenelle », in *J.C.P.* 1970 I 2363.

gérés de façon informelle par le service exploitation, en fonction des aléas de l'activité de l'entreprise. On comprend dès lors que cette convention, tout en s'inspirant manifestement de l'accord de 1994, ne puisse s'y référer explicitement<sup>31</sup>.

Cet accord d'entreprise est original à plusieurs titres. Premièrement, il n'entraîne aucun bouleversement dans l'organisation de l'entreprise. De semblables règles d'organisation étaient auparavant en vigueur. En second lieu, il écarte des dispositions du Code du travail, qui sont alors impératives (le calcul des heures supplémentaires sur la semaine). Il y a donc une mise à l'écart de règles normalement applicables, au profit d'une mise au clair « d'usages » propres à l'entreprise<sup>32</sup>. Cependant, contrairement aux règles professionnelles de l'ancien modèle, il y a ici une attitude réfléchie, une politique propre à l'entreprise, qui vise, au travers de règles certes illicites, à permettre l'application de certaines obligations légales : le droit est ainsi d'ores et déjà mobilisé par l'entreprise.

### 3. Le droit mobilisé par l'entreprise

Quand l'entreprise et les milieux professionnels développent de façon spontanée des règles qui leur sont propres, on peut faire l'hypothèse que ces usages correspondent globalement à leurs attentes : ils fixent un point d'équilibre représentatif des rapports de force existant dans le groupe. Ils marquent un relatif consensus autour de valeurs communes ou, du moins, à propos de la stabilité de la règle et, conséquemment, des droits et obligations de chacun.

Mais de même qu'une attitude légaliste ou le rejet de la règle hétéronome ont en commun un rapport passif au droit, seulement perçu comme une contrainte extérieure, les usages professionnels ou les « arrangements » qui émanent seulement de la pratique sont également fondés sur un tel rapport, puisqu'ils résultent d'une inertie. Il s'agit de

<sup>31</sup> L'accord de 1994 était également exorbitant par rapport à la législation de l'époque et a été jugé illicite par la Cour de cassation (crim. 24-11-1998, B.T.L. 1999 -39-).

<sup>32</sup> Cet accord, parce qu'il est exorbitant au regard du droit du travail et parce qu'il est appliqué spontanément par l'employeur et les salariés, peut d'ailleurs être compris comme le moyen de simplement conforter l'usage. Sur l'apparition quasi instantanée d'usages en application d'un accord entre partenaires sociaux : B. STARK, « À propos des accords de Grenelle », in *J.C.P.* 1970 I 2363.

règles *déclaratives* qui reproduisent l'état des relations sociales à un moment donné. En conséquence, la coutume s'accepte pleinement ou se rejette. Par contre, il semble inconcevable qu'on puisse en jouer.

Or, il peut y avoir un rapport dynamique au droit, ce qui suppose qu'il soit explicite. Contrairement aux règles coutumières qui résultent seulement de l'habitude, la distance à la règle, que facilite sa création volontaire, permet de se saisir de la norme, de l'utiliser, de la traduire et, si nécessaire, de la pervertir. Les entreprises, qui sont des organisations au service d'un objectif précis et mesurable, sont, en réalité, plutôt bien adaptées à un tel rapport dynamique au droit. De plus, il est un fait que le droit contemporain, dominé par l'ordre juridique étatique, ne peut être complètement méconnu. Dès lors, pourquoi ne pas en tirer parti ? L'entreprise va donc instrumentaliser l'application du droit (a).

Parallèlement, l'entreprise va devenir le lieu d'une importante production de règles formalisées (règlement intérieur, notes de service, manuels de procédures, accords d'entreprise, engagements unilatéraux...). Il y a donc une mobilisation du droit par l'autorégulation, qui devient un instrument au service de la capacité d'adaptation de l'entreprise aux contraintes du marché (b). Ces règles d'entreprise se présentent comme une alternative au jeu des seules pratiques informelles favorisées par la confrontation du pouvoir de commandement de l'employeur et des habitudes prises par les salariés. Cependant, l'objectif d'adaptabilité, qui suppose que la norme posée puisse à tout moment être reprise ou réinterprétée, est en lui-même source de nouvelles règles imprécises et informelles car il nécessite, in fine, que l'employeur puisse rester seul maître de ce qu'il impose ou accorde.

*a. L'instrumentalisation de la mise en œuvre de la loi*

L'instrumentalisation d'une mise en œuvre du droit peut être définie comme une attitude active du destinataire de la règle juridique hétéronome. Il ne s'agit pas tant de l'appliquer mécaniquement que de l'utiliser afin qu'elle réponde au mieux aux attentes du destinataire, donc, en l'espèce, aux objectifs de l'entreprise<sup>33</sup>. Cette mobilisation

<sup>33</sup> On parle couramment d'instrumentalisation du droit afin de souligner le développement d'une réglementation détaillée au service d'une politique publique volontariste (par ex. : F. OST, « Le temps virtuel des lois postmodernes ou comment le droit se traite dans la société de l'information », in G. MARTIN, J. CLAM, *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, L.G.D.J., MSH,

spécifique du droit aboutit très souvent à une nouvelle interprétation des textes. Cette interprétation particulière est source, comme en jurisprudence, de nouvelles normes ou de règles dérivées, qui transforment parfois profondément la réglementation étatique.

Mais cette attitude active ne signifie pas que l'entreprise va directement investir le domaine juridique. C'est même souvent le contraire qui a lieu. Parce que le droit est une réalité complexe, l'entreprise n'a ni capacité ni intérêt à s'en préoccuper seule. Pour en tirer le plus d'avantages possible, au moindre coût, il est nécessaire de se rapprocher de ceux qui en ont fait une spécialité. Pour une entreprise, l'instrumentalisation d'une mise en œuvre du droit peut donc avoir pour principale conséquence l'externalisation de l'expertise juridique. La concentration du savoir juridique en d'autres mains plus adroites va permettre sa prise en compte quotidienne de façon efficace.

Cependant, l'externalisation de l'expertise juridique conduit l'entreprise à mettre en œuvre des pratiques d'exploitation, sans qu'elle ait pleinement conscience des réalités juridiques qui les sous-tendent. Le droit est présent. Mais devenu comme transparent, il laisse place à des techniques de gestion. La subordination du droit à l'organisation peut de cette façon entraîner la prise en compte quotidienne des règles hétéronomes de façon effacée et routinière<sup>34</sup>. Parallèlement, en ce qui concerne la règle applicable et la manière de l'interpréter, la prise de décision stratégique intervient préalablement, soit au niveau du groupe, soit parfois par l'entremise d'un cabinet de conseil.

---

coll.. Recherche et Travaux, 1998, p. 433). C'est par commodité que nous employons la même expression, parce qu'il y a effectivement subordination du droit à des objectifs précis. Cependant, ce n'est pas le droit étatique lui-même qui est instrumentalisé *dans sa production*, mais sa mise en œuvre.

<sup>34</sup> Le traitement informatique des données a un rôle fondamental lors de la mise en œuvre de ces procédures types. Il permet que soient automatisées de nombreuses fonctions, qui ne sont que l'application routinière de diverses règles de droit (salaire de base, primes, charges sociales...). Ces données de base étant fixées, les interventions ne se font plus que pour des corrections ponctuelles, liées à diverses circonstances concrètes. L'outil informatique peut d'ailleurs devenir le moyen d'une véritable transparence dans l'application des règles juridiques, en exerçant un contrôle sans faille des pratiques (S. DARMAISIN, « L'ordinateur, l'employeur et le salarié », in *Droit Social*, 2000, p. 580). Ainsi, les logiciels de lecture des disques des chronotachygraphes intègrent les différentes infractions au temps de conduite et les font apparaître clairement.

Ainsi, l'entreprise cherche au mieux à tirer partie de la réglementation sur le travail intérimaire. Cela l'amène parfois à être aux limites de la légalité. Il existe en effet un décalage permanent entre *l'esprit* de cette réglementation, qui vise globalement à limiter le recours au travail intérimaire, et le constat tant d'un recours banalisé à cette forme d'emploi que de l'utilisation très affinée des possibilités et des imprécisions que laisse subsister la loi<sup>35</sup>. Déjà, alors que la loi vise à limiter le recours à l'intérim, son utilisation est d'autant plus intéressante, financièrement et techniquement, que l'on y fait appel massivement. En effet, un recours important au procédé de l'intérim va souvent aller de pair avec l'extériorisation de la gestion du personnel intérimaire : ce sont les entreprises de travail temporaire qui assurent cette gestion. Grâce au report d'une partie de ces tâches vers l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice, en amont, peut faire connaître ses besoins au plus près du terrain, sans procéder au contrôle a priori du bon usage de cette main-d'œuvre. Ce sont les entreprises intérimaires qui vont procéder à la finalisation des caractéristiques des contrats de missions, en vue d'assurer toute cohérence avec la législation.

Le recours à la main-d'œuvre intérimaire s'effectue principalement au travers du remplacement de salariés absents de l'entreprise. Néanmoins, c'est bien à partir de ce motif générique que s'effectue une grande partie du lissage des variations d'activité. C'est d'ailleurs ce décalage entre les motifs apparents des recours et la fonction effective de l'utilisation de l'intérim qui caractérise l'instrumentalisation de la réglementation relative au travail intérimaire. Globalement, l'artifice est le suivant : l'entreprise, comme on l'a vu, met systématiquement ses conducteurs en repos récupérateur quand ils ont au préalable effectué des heures supplémentaires. Ainsi joue-t-elle simultanément sur cette mise en repos d'une partie des chauffeurs et sur le remplacement approprié de ceux-ci par des intérimaires pour lisser au mieux les variations d'activité<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Le recours aux travailleurs intérimaires connaît, dans l'entreprise, un niveau élevé tout au long de l'année. On compte un nombre moyen d'intérimaires égal à 34,4 personnes pour une moyenne de 133 salariés de l'entreprise, en 1998.

<sup>36</sup> Cependant, l'état de la législation facilite en l'occurrence cette tendance. Elle ne prend, par exemple, en compte que l'emploi individuel alors que la polyvalence croissante des tâches et l'existence de nombreux salariés occupant des postes similaires rend inadéquate cette conception de l'emploi. La jurisprudence, pour sa part, en admettant que le remplacement puisse être effectué sur un tout autre poste

L'instrumentalisation de la législation sur le travail intérimaire tend ici à réduire le droit à l'état de réglementation. Il y a une application dans le détail des textes en vigueur, afin d'utiliser les failles ou les possibilités particulières de cette réglementation. Mais la « philosophie » qui porte cette application particulière est celle définie, en l'occurrence, par l'entreprise. Dès lors, les dispositions légales qui fixent l'orientation générale de la réglementation et devraient fixer celle de son application restent lettre morte. Comment ainsi concilier la politique de l'entreprise en cette matière avec le principe de l'article L124-2 CT, qui dispose notamment que le travail temporaire ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement à un emploi ?

*b. L'autorégulation de l'entreprise : l'ajustement de l'explicite et de l'informel dans les relations du travail*

Le second aspect de la mobilisation contemporaine du droit par l'entreprise est la production autonome de règles juridiques. Mais, en l'occurrence, il ne s'agit plus seulement de règles informelles, mais de normes formalisées et construites<sup>37</sup>. Au niveau des relations du travail, l'autorégulation peut se substituer aux usages qui préexistaient : des normes explicites (accords d'entreprise et surtout des engagements unilatéraux...) remplacent les règles informelles issues de la pratique. Dans un premier temps, l'avènement de ces règles est généralement médiatisé par le jeu de tractations entre la direction et les instances représentatives du personnel. Mais l'informel garde une place non négligeable par le jeu de règles souples, exigeant des précisions subséquentes issues de la pratique quotidienne et d'arrangements. Le souci de l'entreprise reste en effet de favoriser une grande souplesse de mise en œuvre et d'évolution de ces règles explicites.

Parce que les règles d'entreprise apparaissent comme le moyen d'atténuer les rigidités que pourraient faire naître certains acquis sociaux tout en prenant en compte l'avis des salariés lors de la mise en œuvre du pouvoir de direction, elles se caractérisent plutôt par la mise en place d'un cadre procédural et non pas par la définition de nombreuses règles substantielles sur lesquelles il serait difficile de revenir. Par exemple,

---

que celui tenu par le salarié absent élargit considérablement les opportunités de faire appel au travail intérimaire. De la sorte, un chauffeur absent sera remplacé par un conducteur de l'entreprise, tandis que l'intérimaire effectuera une tâche ponctuelle, par « glissement de poste ».

<sup>37</sup> C. GAVINI, « Vers un droit interne d'entreprise », in *Sociologie du travail* 1997 p. 149-169.

des règles viennent préciser les domaines sur lesquels la direction garde un pouvoir discrétionnaire. Il y a donc comme une explicitation et une délimitation des relations qui se maintiennent sur un mode informel. La négociation sur la réduction du temps de travail en est une illustration (b.1.). Une seconde voie consiste à faire participer les représentants des salariés à l'élaboration des décisions unilatérales de l'employeur se rapportant à la gestion quotidienne de l'entreprise. Il y a donc une procéduralisation de l'exercice du pouvoir de direction (b.2.).

Cette médiation plus institutionnalisée est peut-être le visage le plus contemporain des règles coutumières<sup>38</sup>. La règle n'est plus la simple résultante d'une attitude patronale familière et des habitudes prises par le personnel. À l'origine explicitée, mais pouvant être à tout moment reprise, la règle ne tient que par la volonté des partenaires sociaux de la mettre en œuvre et de commettre ainsi un « précédent »<sup>39</sup>.

#### b.1. La délimitation de l'informel : l'exemple de la Réduction du Temps de Travail

La mise en place de la « RTT » peut être perçue comme le moment où se parachève l'évolution engagée à la fin des années 1980 dans l'entreprise. Le « nouveau modèle » tend à écrémer là où il ne s'appliquait pas encore. Mais, de ce point de vue, la « RTT » n'est pas un épisode critique qui marquerait un tournant décisif dans la vie de l'entreprise.

Par contre, la RTT permet, en quelque sorte, de présenter au grand jour la part d'ombre qui se maintenait dans les règles d'entreprise. Le précédent mouvement de mise en forme des règles d'entreprise (notamment pour les conducteurs) avait abouti à une confrontation directe avec la réglementation étatique. De plus, le personnel de bureaux restait largement soumis à « l'ancien modèle »

<sup>38</sup> Il a par ailleurs été justement constaté que, dans les relations du travail, la tendance à la disparition des usages professionnels (dont les normes sont en réalité souvent reprises dans des conventions de branche) ne devait pas occulter la vitalité des usages d'entreprise (cf. G. FRIEDEL, « Usages », *jurisclasseur travail*, fasc. 1-20).

<sup>39</sup> Ce qui signifie que le droit coutumier n'est ni une règle qui naît systématiquement d'une tradition purement orale, ni toujours une source d'avantages au profit d'un groupe de personnes (cf. notamment P. HAGGENMACHER, « Coutume », in *A.P.D.* 1990, t. 35, p. 27 ; J. GAUDEMET, *Les naissances du droit*, Paris, Montchrétien, 2001, p. 34-56).

de non comptabilisation des temps de travail. En effet, même si l'évolution entamée durant les années 1980 était d'inspiration légaliste, elle était un mouvement propre à l'entreprise. Le « nouveau modèle » était avant tout le produit d'un relatif consensus (ou d'un rapport de force) établi entre la direction et le personnel roulant et des quais, à la suite du conflit de décembre 1988.

Dorénavant, l'autorégulation de l'entreprise semble initiée par la loi, qui incite fortement les partenaires sociaux à négocier la mise en place de la RTT. La loi se met en retrait et laisse ces acteurs définir eux-mêmes les règles qu'ils jugent globalement les plus appropriées<sup>40</sup>. La négociation de la RTT est donc l'occasion de réinsérer les règles d'entreprise dans un cadre légal, mais souple. Pour une partie du personnel sédentaire, notamment des bureaux, il permet le passage au « nouveau modèle », d'une comptabilisation du temps de travail, tout en préservant la flexibilité que l'entreprise exige de ses salariés. Le préambule de l'accord d'entreprise sur la RTT du 15-6-1999 laisse d'ailleurs une grande part à cette nécessité de préserver la flexibilité du travail.

Pour les chauffeurs, le calcul des heures supplémentaires sur quatre semaines, l'impossibilité d'avoir une réelle maîtrise sur le moment de leur repos récupérateur, et les brutales variations d'activité qui en résultaient, en l'absence de tout accord de modulation sur la durée du travail<sup>41</sup>, faisaient apparaître un écart certain entre la loi et les règles d'entreprise. L'accord du 15-6-1999 dans l'entreprise comble cet écart tout en maintenant une réelle flexibilité<sup>42</sup>. Pour le personnel sédentaire, un avenant du 30-6-99 stipule que le décompte des heures travaillées se fait « à partir d'un appareil de pointage et d'un logiciel de gestion des temps ». Cet événement, en apparence simplement matériel, est en réalité tout à fait symptomatique d'un basculement de la logique antérieurement en vigueur. D'une flexibilité du travail permise

<sup>40</sup> Aussi, en France, en matière d'aménagement du temps de travail, le droit se caractérise de plus en plus par une extraordinaire diversité. La loi indique principalement des orientations et fixe de moins en moins d'interdictions franches.

<sup>41</sup> Cf. les dispositions des art. L212-8 et s. CT (loi n°87-423 du 19-6-1987).

<sup>42</sup> De la sorte, il est défini dorénavant une durée annuelle de travail effectif pour chaque catégorie de salariés dans l'entreprise, tandis que « les modalités de répartition de la durée du travail réduite s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L212-8-2 du code du travail qui permettent d'ajuster le temps de travail en fonction des fluctuations prévisibles de la charge de travail » (art.4).



par l'absence de comptabilisation de sa durée, on passe à une flexibilité comptabilisée et assistée par ordinateur.

Si l'accord fixe précisément une durée maximale et minimale du travail sur la semaine (nonobstant la résurgence possible des règles sur les heures supplémentaires), il reste assez flou sur la manière dont ces heures seront réparties tout au long de l'année, de même que la manière dont il sera précisément décidé de les engager. Globalement, un certain nombre de dispositions réintroduisent de l'imprécision ou des limites au champ de l'accord, permettant une plus grande adaptabilité aux variations d'activité. Des règles apparaissent, qui ne semblent constitutives que d'une obligation de moyen et induisent l'existence sous-jacente d'autres règles qui viendront réguler la mise en œuvre, au jour le jour, des premières. Par exemple, des périodes de forte activité comme des périodes de faible activité sont certes définies, mais elle le sont « approximativement ». Les prises de service semblent devoir toujours s'effectuer de façon très souple, pour les conducteurs : les dispositions de l'accord, sur ce point, sont peu nombreuses et ménagent beaucoup de souplesse à l'exploitation. Les plannings ne seront constitués qu'au dernier moment et ne seront manifestement qu'indicatifs.

Les cadres dirigeants sont exclus de l'accord, ce qui semble conforme aux lois sur la RTT (notamment l'art. L212-15-1 CT). Le modèle de non comptabilisation des heures de travail perdure donc pour cette catégorie socio-professionnelle. Mais l'accord écarte encore la plupart des cadres et les maîtrises « ayant un horaire forfaitaire » du modèle de la comptabilisation des temps de travail (art.7). Compte tenu de l'importance de cette catégorie, c'est en réalité une part non négligeable des sédentaires des bureaux qui se trouve concernée par cette limite<sup>43</sup>.

Pour ce personnel, les règles sont souvent floues. L'art.7-2 de l'accord stipule qu'ils « bénéficieront d'un effort d'organisation » permettant de réduire la durée du travail à 38 heures hebdomadaires, ce qui est contraire à la règle des 35 heures posée antérieurement en référence. Ces salariés restent concernés par un forfait « tout horaire », puisque « les dépassements de l'horaire légal n'entraîneront, compte tenu du niveau de rémunération conventionnelle et des jours de repos annuels supplémentaires, ni paiement d'heures supplémentaires ni majorations pour heures supplémentaires ». L'accord précise : « Pour

<sup>43</sup> Rappelons que ces agents de maîtrise sont formés d'une vingtaine d'exploitants (en 1998).

tenir compte des fluctuations d'horaires dont ils ont toutefois l'initiative », les dépassements de l'horaire légal n'entraînent aucun paiement d'heures supplémentaires. On retrouve ainsi clairement le modèle ancien de la non comptabilisation des temps, en contrepartie de jours de repos annuels supplémentaires et d'une nouvelle organisation du travail entraînant de fait leur absence certains jours de la semaine.

#### b.2. La procéduralisation du pouvoir de direction

Outre une délimitation par accord d'entreprise des secteurs où se maintiennent des relations informelles, les règles d'entreprise explicites peuvent être l'instrument du maintien de règles assimilables à des usages en fixant des normes dont l'application dépend en réalité d'un consensus implicite entre partenaires sociaux. Les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, C.H.S.C.T.) jouent ici une fonction importante. C'est dans le cadre de ces institutions, dont le rôle fixé par la loi est plutôt de favoriser l'application du droit dans l'entreprise, que ces règles se forgent, sous la forme initiale d'engagements unilatéraux de l'employeur.

À l'inverse, les négociations avec les délégués syndicaux ne portent, dans cette entreprise, que sur ce qui doit être obligatoirement négocié en vertu de la loi, sans s'éloigner de ce cadre de rigueur. Qui plus est, mis à part le moment particulier qu'a constitué la négociation sur la réduction du temps de travail, ainsi que l'accord d'avril 1996, les accords d'entreprises successifs portent seulement sur les rémunérations et non sur l'aménagement du temps de travail<sup>44</sup>.

Les engagements unilatéraux de l'employeur dans le cadre des réunions avec les représentants du personnel sont tout à la fois très nombreux et, le plus souvent, limités et techniques. Comment s'élaborent précisément ces règles ? Dans le cadre des débats existants, l'employeur est amené à fournir de nombreuses informations ponctuelles. Certaines sont purement descriptives, comme d'indiquer le chiffre d'affaires réalisé sur tel ou tel transport saisonnier. D'autres informations peuvent consister à détailler des moyens à prévoir (par exemple, quels seront les moyens en main-d'œuvre, afin d'assurer les pointes de trafic durant la période d'été). Une telle information fournie par l'employeur peut avoir un aspect normatif. En effet, ce dernier va se

<sup>44</sup> L'article L132-27 CT dispose qu'une négociation annuelle doit avoir lieu dans l'entreprise sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail.

trouver en réalité tenu par l'information qu'il fournit, les représentants du personnel utilisant l'instance représentative comme un moyen de mettre en exergue un engagement non respecté.

Par ailleurs, si beaucoup d'engagements patronaux ont un objet purement matériel<sup>45</sup>, d'autres ont un contenu essentiellement normatif. Ils entraînent donc des obligations permanentes et générales pour l'employeur. Ces règles ont souvent un caractère très souple. Elles se présentent donc de nouveau comme une obligation de moyen ne comportant que la promesse d'être prudent et diligent, compte tenu des contraintes d'exploitation. De la sorte, les représentants du personnel font remarquer que des chauffeurs sont informés très tardivement des jours de récupération qu'ils doivent prendre, et demandent à ce qu'ils soient avertis plus rapidement. La réponse de la direction est tout en nuances : « Aucune règle n'existe à ce jour et il n'y a pas d'obligation légale ». Mais l'on demandera « aux responsables chargés des plannings d'être en mesure d'informer avant la fin de la semaine précédant celle de l'obtention du repos récupérateur (...) Comme toute règle, elle comportera des exceptions (...) Nous serons amenés à prévenir parfois tardivement de la prise d'un repos, voire de rappeler une personne qui était en repos » (...) « En contrepartie, il arrive aussi que certains salariés... réclament et obtiennent de façon instantanée (...) les jours souhaités. Dans notre entreprise, c'est le temps de travail qui doit être organisé et non le temps de repos ».

Il faut enfin souligner l'annonce de sujétions à l'encontre des salariés, lors des réunions avec les représentants du personnel. Il ne s'agit cependant pas de la simple expression d'un pouvoir discrétionnaire envers les salariés. Ainsi que nous l'avons déjà remarqué, dès lors qu'une nouvelle règle est posée, son expression en fixe aussi les limites. Son annonce devant les représentants du personnel a d'ailleurs bien pour fonction de l'officialiser. Chacun va devoir ainsi se plier à une obligation, mais pourra encore se prévaloir de ce qu'elle n'impose pas. C'est pourquoi la simple consignation, puis la publication des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise, du C.H.S.C.T., des réponses apportées par l'employeur aux questions des délégués du personnel sont un puissant instrument de production normative<sup>46</sup>. La consignation des divers débats suit d'ailleurs des

<sup>45</sup> Ex. : remettre en service le lampadaire de la station service.

<sup>46</sup> Par contraste, les débats, lors d'une négociation annuelle obligatoire, font l'objet d'un encadrement législatif qui vise à exclure tout caractère normatif aux discussions en cours. En cas d'échec des négociations annuelles obligatoires, un procès-verbal

procédures assez précises, dont l'une des fonctions est de fixer au mieux les décisions prises. Par exemple, les réunions du comité d'entreprise sont enregistrées sur bandes magnétiques et il arrive parfois que des conflits naissent autour de la retranscription des débats. De même, de façon tout à fait symptomatique, dès lors qu'un conflit ouvert éclate en réunion, la retranscription écrite prend un caractère littéral, alors que cette retranscription écrite vise autrement à traduire le plus fidèlement possible le contenu, sans s'attacher à la lettre des propos.

Ces décisions sont bien des engagements unilatéraux. Mais beaucoup de ces normes ont un aspect consensuel. De nombreuses décisions sont prises sur demande des représentants du personnel, ou après une ferme discussion entre les représentants du personnel et la direction. Ces décisions sont arrêtées dans la foulée, lors de la même réunion. Nous sommes donc, du fait des négociations informelles qui les précèdent, assez proches d'une suite d'accords atypiques et non d'une suite de décisions purement unilatérales<sup>47</sup>. Dans le même temps,

---

doit être établi, dans lequel l'employeur peut être amené à indiquer les engagements qu'il prend à titre unilatéral, tandis qu'est rappelée la position syndicale. Par ailleurs, il est interdit à l'employeur de disposer par voie unilatérale sur les questions qui font l'objet des négociations (L132-29 CT). Sur cette question, cf. J. SAVATIER, « L'interdiction des décisions unilatérales de l'employeur au cours de la négociation annuelle d'entreprise », in *Droit Social* 1995, p. 43.

<sup>47</sup> La jurisprudence et la doctrine considèrent que les normes collectives atypiques doivent être globalement comprises comme des engagements unilatéraux. Cependant, l'existence d'une convention tacite entre employeur et salariés est régulièrement invoquée pour justifier d'un point de vue juridique l'existence des usages d'entreprise : J. DEPRez, « La part faite à l'idée de négociation dans la théorie juridique des usages d'entreprise », in *Droit Social* 1988, p. 57 ; M. VERICEL, « Sur le pouvoir normateur de l'employeur », in *Droit Social* 1991, p. 120 ; A. SUPiot, « La réglementation patronale de l'entreprise », in *Droit Social*, 1992, p. 215 ; G. BORENFREUD, « L'articulation du contrat de travail et des normes collectives », in *Droit Ouvrier* déc. 1997, p. 514. Cependant, il est juste qu'aucune analyse, en terme civiliste, ne peut rendre compte de cette production normative en s'appuyant sur le contrat (offre patronale tacitement admise par chaque salarié) ou en terme d'acte unilatéral (M. VERICEL, « Les substituts consensuels à l'accord collectif », in *Droit Ouvrier* déc. 1997, p. 509 ; G. VACHET, « L'usage d'entreprise est-il un véritable usage ? », in *J.C.P.* éd. CI 1984, II, 14328). En outre, les analyses purement juridiques ont le grand tort de ne percevoir les usages d'entreprise, les accords atypiques et les engagements unilatéraux comme ne visant qu'à produire des avantages pour les salariés alors qu'en réalité ces normes sont

les représentants du personnel n'entérinent jamais les décisions de l'employeur : on se met certes d'accord, mais la décision elle-même appartient uniquement à l'employeur.

\* \*  
\*

L'unilatéralisme se marie en définitive très bien avec la forme approchée du contrat que serait le consensus, de même que les conventions ne sont bien souvent que la forme déguisée de décisions imposées, comme dans les contrats d'adhésion réunissant des parties en situations inégalitaires. En l'occurrence, il y aurait certes un accord, parce qu'il y aurait la rencontre de deux volontés<sup>48</sup>. Mais il n'y aurait pas de contrat, au sens juridique du terme, car il n'y aurait aucune intention des parties de se lier mutuellement, de telle sorte que l'accord ne puisse être révoqué « que de leur consentement mutuel » (art.1134 CC)<sup>49</sup>. L'employeur préserve ainsi son pouvoir de direction et les représentants du personnel, une fonction permanente de contre-pouvoir.

Finalement, l'engagement va perdurer parce qu'il n'est pas remis en cause et qu'il va être spontanément respecté. L'engagement unilatéral se transforme de la sorte en un usage dont on perd d'ailleurs souvent toute trace de la création. De nombreux « acquis » n'existent qu'ainsi. La règle va se trouver objectivée dans un document d'entreprise (ou reprise dans une fonction informatique) qui ne retrace que l'avantage, sans en indiquer la source. Les salariés sauront le contenu de la règle, sans pouvoir dire précisément ni quand ni comment elle est apparue. Dans cette entreprise, l'usage a donc souvent aujourd'hui pour origine processus institutionnalisé, ce qui lui donne d'emblée un caractère juridique. Il est de moins en moins une simple attitude professionnelle admise par tous.

---

toutes la conséquence du pouvoir de direction du chef d'entreprise qui fixe ou admet indifféremment des avantages ou des sujétions, mais qu'il se doit de respecter jusqu'à dénonciation.

<sup>48</sup> Les partenaires sociaux, eux-mêmes, utilisent le terme : « Suite à un accord d'environ cinq ans, il est prévu de remplacer les duvets des chauffeurs "grandes lignes" dans les mêmes délais... » (P.V. DP 1998).

<sup>49</sup> Précisément, la question essentielle est d'avoir une norme évolutive. Or, quand bien même la convention serait à durée indéterminée et révocable unilatéralement, un de ses éléments (principaux) ne pourrait être remis en cause sans que toute la convention ne le soit, exaspérant ainsi la relation entre les parties.

Par contre, lorsque la règle coutumière prend cette tournure informelle, le droit ne semble plus être qu'un aspect d'un phénomène social plus général, que seule l'analyse parvient à extraire<sup>50</sup>. Certes, un tribunal peut alors reconnaître la coutume. Cependant, par deçà cet événement qui institutionnalise la règle, comment mettre en évidence le phénomène juridique ? L'observation des règles successivement applicables dans l'entreprise nous autorise à faire l'hypothèse, après d'autres, qu'un tel phénomène juridique apparaît quand un comportement se trouve « consolidé » par le jeu de sanctions objectives dont l'expression *a minima* pourrait résulter de l'interdépendance entre différentes prérogatives sociales.

#### Bibliographie :

- ARTOUS A., *Stratégie des opérateurs du transport et de la logistique du froid*, S.E.S., Minist. de l'équip. et des transp. 1998
- ARTOUS A., SALINI P., *Comprendre l'industrialisation du transport routier*, Paris, Liaison, 1999
- BÉCHILLON D. (de), *Qu'est-ce qu'une règle de droit?* Paris, O. Jacob, 1994
- BORENFREUD G., « L'articulation du contrat de travail et des normes collectives », in *Droit Ouvrier* 1997, p.514-528
- CARRE S., « Les Transports Régionaux de Froid : la place du droit dans une entreprise de transport routier », in S. CARRE, H. DESFONTAINES, *Les transformations des relations du travail dans le transport routier de marchandises*, rapport au Minist. Des transports et de l'équipement, PREDIT, sept. 2000, p.4-140
- DARMAISIN S., « L'ordinateur, l'employeur et le salarié », in *Droit Social*, 2000, p.580-588
- DEPREZ J., « La part faite à l'idée de négociation dans la théorie juridique des usages d'entreprise », in *Droit Social* 1988, p.57
- FRIEDEL G., « Usages », juriscasseur travail, fasc. 1-20
- GAUDEMET J., *Les naissances du droit*, Paris, Montchrétien, 2001

<sup>50</sup> La coutume, telle que nous la concevons généralement en tant que source formelle de droit, ne serait d'ailleurs qu'une construction théorique visant à lui accorder une place (réduite) par symétrie à la loi (P. HAGGENMACHER, « Coutume », in *A.P.D.* 1990, t. 35, p. 27).

- GAVINI C., « Vers un droit interne d'entreprise », in *Sociologie du travail* 1997 p.149-169
- HAGGENMACHER P., « Coutume », in *A.P.D.* 1990, t.35, p.27-41
- LASCOUMES P., SERVERIN E., « Le droit comme activité sociale : pour une approche wébérienne des activités juridiques » in P.LASCOUMES, *Actualité de Max Weber pour la sociologie du droit*, Paris L.G.D.J. 1995, p.165-186
- MALINOVSKI B., *Mœurs et coutumes des mélanésiens des Iles Trobriand*, Paris, Payot, 1933
- MAUSS M., « L'essai sur le don », in *Sociologie et anthropologie*, Paris, P.U.F., coll. Quadrige, 1999, p.145-279
- MEYER F., « Travail effectif et effectivité du travail : une histoire conflictuelle », in *Droit Ouvrier*, oct. 1999, p.385-389
- MICQUEL M., *L'usage en droit du travail*, th. univ. de Toulouse, 1974
- MOREL C., « Le droit coutumier social dans l'entreprise », in *Droit Social*, 1979, p.279-286
- OST F., « Le temps virtuel des lois postmodernes ou comment le droit se traite dans la société de l'information », in G. MARTIN, J. CLAM, *Les transformations de la régulation juridique*, Paris, L.G.D.J., MSH, coll. Recherche et Travaux, 1998, p.423-449
- ROMANO S., *L'ordre juridique*, Paris, Dalloz, (trad. 1975), 1946
- ROULAND N. « La coutume et le droit » in P. de DECKKER, *Coutume autochtone et évolution du droit dans le pacifique sud*, Paris, L'harmattan, 1995 p.19-48
- SAVATIER J., « L'interdiction des décisions unilatérales de l'employeur au cours de la négociation annuelle d'entreprise », in *Droit Social* 1995 -p.43-48
- SERVERIN E., « Coutume et jurisprudence dans les théories du droit privé reçues en France », in C. JOURNÈS *La coutume et la loi*, Lyon, P.U.L., 1986, p.137-157
- STARK B., « A propos des accords de Grenelle », *J.C.P.*, 1970, I, 2363
- SUPIOT A., « La réglementation patronale de l'entreprise », in *Droit Social*, 1992,p.215-226
- THOEMMES J., « La construction du temps de travail : normes sociales ou normes juridiques ? », in *Droit et société* n°41, 1999, p.15-45
- VACHET G., « L'usage d'entreprise est-il un véritable usage ? », in *J.C.P.* éd. CI 1984, II, 14328
- VÉRICEL M., « Les substituts consensuels à l'accord collectif », *Droit Ouvrier* déc. 1997, p.509-513

R.I.E.J., 203.51

VÉRICEL M., » Sur le pouvoir normateur de l'employeur », *Droit Social* 1991, p.120-125