



HAL
open science

Se donner le droit : la force des organisations face à la loi

Jérôme Pélisse

► **To cite this version:**

Jérôme Pélisse. Se donner le droit : la force des organisations face à la loi. Jérôme Pélisse. Droit et Société: Revue internationale de théorie du droit et de sociologie juridique, 1 (77), pp.7-17, 2011. hal-03162123

HAL Id: hal-03162123

<https://sciencespo.hal.science/hal-03162123v1>

Submitted on 8 Mar 2021

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.

Dossier

**Se donner le droit :
la force des organisations
face à la loi**

Présentation

Jérôme Pélisse

Professions, Institutions, Temporalités (PRINTEMPS), Université Versailles Saint Quentin en Yvelines,
47 boulevard Vauban, F-78047 Guyancourt Cedex.
<jerome.pelisse@uvsq.fr>

Les organisations, et singulièrement les entreprises et les administrations, sont de plus en plus soumises à des réglementations complexes, tant dans le domaine du travail que dans ceux de la concurrence, de l'environnement, de la sécurité, de la comptabilité ou de la finance. La crise économique ouverte en 2008 s'accompagne d'un retour des discours, sinon des actes, sur la nécessité de réguler l'économie, tandis que de nombreuses évolutions sociales, technologiques et scientifiques suscitent débats et controverses autour de la nécessité de lois et de réglementations toujours plus précises. La politique, et les politiques publiques elles-mêmes, semblent saisies par un mouvement de juridicisation¹, contribuant à étendre l'emprise², sinon l'empire³, du droit. Pour filer une métaphore employée par Bruno Latour⁴, le droit semble étendre son filet, à moins que ce ne soit ses mailles qui se resserrent sur la réalité sociale qu'il entend qualifier et constituer lorsque s'opère, au quotidien ou dans des moments plus exceptionnels, l'appel ou le passage du ou par le droit. Comment réagissent les organisations à cette expansion, qui se traduit par un surcroît de formalisation, de réglementation et de législation auxquelles elles doivent se conformer ? Qu'il soit conçu comme une variable indépendante – le droit s'appliquant aux organisations, dans un mouvement descendant – ou une variable dépendante – le droit étant considéré comme produit par les organisations, aussi bien dans les manières dont elles établissent leur relations internes qu'entre elles –, le droit (ses institutions, ses acteurs, ses normes) ne laisse, et ne reste, pas indifférent aux organisations. Loin d'être passives, « les organisations travaillent le droit » : « Elles tentent de le transformer, de l'adapter à leurs usages et à leurs fins, voire de le "pervertir" [en

1. Jacques COMMAILLE, Laurence DUMOULIN et Cécile ROBERT (dir.), *La juridicisation du politique. Leçons scientifiques*, Paris : LGDJ, coll. « Droit et société Classics », 2010 ; Patrice DURAN, *Penser l'action publique*, Paris : LGDJ, coll. « Droit et société Classics », 2010.

2. Voir le numéro spécial intitulé « L'emprise du droit », *Mouvements*, 29, 2003.

3. Ronald DWORKIN, *L'empire du droit*, Paris : Puf, 1994.

4. Bruno LATOUR, *La fabrique du droit. Une ethnographie du Conseil d'État*, Paris : La Découverte, 2001.

même temps que] le droit contribue à les solidifier, à assurer les moyens de leur existence et de leur perpétuelle reviviscence ⁵. »

Ce dossier se propose donc, dans le prolongement de ceux qu'avaient dirigé Maryse Salles puis Vincent Simoulin dans cette même revue en 2007 ⁶, mais aussi d'un colloque organisé en 2008 à l'ENS Cachan, d'analyser les interactions entre droit et régulations des activités économiques ⁷. Plus précisément, il s'agit ici de partir des manières dont des entreprises ou des organisations, en accommodant des lois dans le domaine du travail, *se donnent le droit* de mener des politiques ou des actions qui contribuent à (re)configurer ce qu'est être en conformité, appliquer, voire interpréter le droit, de manière parfois bien éloignée de l'esprit de ces lois. Soumises à un droit et une réglementation considérés comme particulièrement contraignants dans les domaines du travail intérimaire, de la réduction du temps de travail ou de la protection des risques en matière de sécurité, de santé ou d'environnement, les organisations ne restent pas inactives. Elles transposent et adoptent des normes, inventent des dispositifs, établissent des usages des règles qui cadrent et traduisent les manières dont elles doivent se mettre en conformité avec la législation. Par là, elles contribuent à construire des formes de légalité interne qui ne sont pas sans jouer sur les manières dont les acteurs – et singulièrement les salariés – conçoivent, se réfèrent, saisissent (ou non) les règles de droit et éventuellement la justice. Ce dossier entend ainsi interroger les manières dont les entreprises, et plus largement les organisations, se donnent des droits tout en appliquant des lois.

I. Une approche sociologique de la légalité

En partant des lois et du droit régissant les temps du travail (*via* la législation sur le travail intérimaire ou la réduction du temps de travail) et ses risques (dans le domaine du travail industriel ou du travail scientifique mené dans les laboratoires), il ne s'agit pourtant pas de mener une analyse d'impact inscrite dans une approche *top down* de l'action publique. Nous n'allons pas non plus étudier l'effectivité du droit, une notion éminemment problématique ⁸ aboutissant toujours aux inévitables écarts entre lois et pratiques, que les études portant sur l'application du droit ou des politiques publiques ont déjà maintes fois soulignées ⁹. Au contraire, ce dossier porte sur l'émergence de la légalité, en partant d'interactions ordinaires et de l'idée selon laquelle c'est lorsqu'elle est convoquée, en cas de problèmes, de conflits sinon de

5. Vincent SIMOULIN, « Droit et sociologie des organisations, frontières organisationnelles et disciplinaires », *Droit et société*, 67, 2007, p. 572.

6. Voir les dossiers « Représentations, modèles et normes pour l'entreprise », *Droit et société*, 65, 2007 et « Les organisations face au droit », *Droit et société*, 67, 2007. Voir également, dans une autre revue, le numéro spécial intitulé « Quelles normes pour l'entreprise ? », *Entreprises et histoire*, 57, 2009.

7. Voir l'ouvrage qui en sera tiré, Christian BESSY, Thierry DELPEUCH et Jérôme PÉLISSÉ, *Droit et régulations des activités économiques. Approches sociologiques et institutionnalistes*, Paris : LGDJ, coll. « Droit et société », à paraître.

8. Pierre LASCOUMES et Evelyne SERVERIN, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et société*, 2, 1986.

9. Austin SARAT et Susan SILBEY, « The Pull of the Policy Audience », *Law and Policy*, 10 (2-3), 1988.

litiges, que la force du droit pourrait être la plus visible, à défaut d'être le moment où elle agit le plus puissamment. En investiguant la construction des formes de légalité et leur articulation avec la mobilisation du droit, ce dossier propose donc d'analyser les modes d'endogénéité du droit propres aux mondes du travail.

Appuyé sur une tradition de recherche développée principalement aux États-Unis au sein du mouvement *Law and Society*, inscrit dans une approche constitutive du droit, il s'agit d'abord de comprendre les usages quotidiens du droit et la manière dont des normativités prennent forme, en matière de risques au travail et de gestion des durées et temps de travail. En cela, ce dossier prend appui sur le courant des *Legal Consciousness Studies*, développé notamment par l'une des contributrices à ce dossier, Susan Silbey¹⁰, et présenté et utilisé en France par un autre contributeur¹¹. On y analyse comment s'élabore une légalité ordinaire, qui a cours dans les interactions quotidiennes qui réunissent intérimaires, agents des entreprises d'intérim et responsables d'entreprises utilisatrices ; salariés et hiérarchies passés aux 35 heures ; ouvriers ou chercheurs confrontés à des risques dans l'exercice de leur travail. L'objet d'investigation de ces travaux est centré sur ce qui relève d'une normativité juridique qui naturalise le monde social et impose un « ce qui va de soi ».

Toutefois, les contributions de ce dossier n'en restent pas là. Elles prennent en effet au sérieux certaines des critiques portées à cette perspective de recherche¹², en situant l'analyse dans une sphère particulière – le travail et les organisations. Non seulement, en effet, c'est un « domaine » particulier qui réunit ces analyses (le travail) – et non l'ensemble des sphères de la vie sociale, dans une indétermination qui peut poser problème en postulant des rapports au droit universalisés et non reliés à telles ou telles activités. Mais l'analyse prend aussi en compte les contextes, et notamment les contextes organisationnels, dans lesquels sont plongées (et que constituent par leurs actions) les personnes. La typologie éclairante que proposent en toute généralité Patricia Ewick et Susan Silbey des consciences du droit et formes de légalité ordinaires (*before the law, with the law, against the law*)¹³ peut ainsi être éprouvée, dynamisée (c'est-à-dire reliée aux pratiques de mobilisation ou d'inactivation du droit) et surtout spécifiée, sans en rester à un exercice typologi-

10. Susan SILBEY et Patricia EWICK, « Conformity, Contestation and Resistance: An Account of Legal Consciousness », *New England Law Review*, 26 (3), 1992; ID., *The Commonplace of Law. Stories of Everyday Life*, Chicago : University of Chicago Press, 1998 ; Susan SILBEY, « After Legal Consciousness », *Annual Review of Law and Social Science*, 1, 2005.

11. Jérôme PÉLISSE, « Consciences du temps et consciences du droit chez des salariés aux 35 heures », *Droit et société*, 53, 2003 ; ID., « A-t-on conscience du droit ? Autour des *Legal Consciousness Studies* », *Genèses*, 59, 2005 ; Liora ISRAËL et Jérôme PÉLISSE, « Quelques éléments sur les conditions d'une "importation" (Note liminaire à la traduction du texte de S. Silbey et P. Ewick) », *Terrains et Travaux*, 6, 2004.

12. David M. ENGLE, « How Does Law Matter in the Constitution of Legal Consciousness ? », in Bryant G. GARTH et Austin SARAT (eds.), *How Does Law Matter ?*, Evanston : Northwestern University Press, 1998, p. 109-145 ; Jérôme PÉLISSE, « A-t-on conscience du droit ? Autour des *Legal Consciousness Studies* », art. cité, p. 114-130 ; Michael W. McCANN, « On Legal Rights Consciousness: A Challenging Analytical Tradition » in Benjamin FLEURY-STEINER et Laura Beth NIELSEN (eds.), *New Civil Rights Research. A Constitutive Perspective*, Farnham : Ashgate, 2006.

13. Voir Susan SILBEY et Patricia EWICK, *The Commonplace of Law. Stories of Everyday Life*, op. cit.

que. Ce sont bien alors des mécanismes, des processus, des logiques d'action qui sont mis en évidence, grâce à la prise en compte de ce cadre – le travail organisé entre et en entreprises ou en laboratoire. En effet, en se centrant sur ces mondes hiérarchisés, traversés par des relations de pouvoir asymétriques entre acteurs (qui ne se réduisent pas pour autant à l'opposition entre employeurs et salariés puisque sont pris en compte : agences de travail temporaires, conseils juridiques ou organisationnels, responsables sécurité ou (post-)doctorants, ingénieurs, collègues chercheurs), ceux-ci sont situés, leurs ressources et leurs contraintes en situation sont précisées et les interdépendances dans lesquelles ils sont plongés sont prises en compte. L'analyse des manières dont ils constituent la légalité y est donc indexée à des espaces et des temporalités, mais aussi des intérêts et des pratiques.

En cela, ces travaux n'en restent pas à une simple approche constitutive se penchant d'abord et surtout sur les perceptions et les images du droit et sur la seule question de *ce qu'est* le droit pour ces acteurs (« *what do people experience as law* ») pour reprendre l'interrogation, selon Mark Hertogh, qui sous-tend l'approche européenne des consciences du droit qu'aurait initié Eugen Ehrlich avec la notion de « *living law* »¹⁴. Au contraire, les expériences et connaissances du droit positif, les manières dont le droit constitue un instrument qu'ils utilisent pour satisfaire ou défendre leurs intérêts (« *how do they experience law* ») sont intégrées à l'analyse¹⁵. Autrement dit, en restreignant l'analyse des légalités à un domaine, en articulant ces formes de rapports ordinaires au droit à des pratiques et en étudiant leur construction sociale au sein d'organisations et de contextes de travail, on propose de dépasser l'opposition entre approche constitutive et approche instrumentale. Infléchir l'analyse des *legal consciousness* (ou revenir à ses perspectives initiales, dirait Susan Silbey répondant à certaines critiques¹⁶) en prenant en compte la dimension instrumentale du droit, implique alors de reposer la question du pouvoir et du cadre hégémonique – et pas seulement idéologique – qu'il constitue pour les acteurs, qu'il soit utilisé pour reproduire ou conserver les structures dominantes, ou employé pour les subvertir, tant, dans les deux cas, la croyance dans le droit constitue l'une des conditions indispensables de son efficacité¹⁷.

II. La légalité à l'ombre de l'État et à l'ombre des organisations

Réunir et dépasser perspective constitutive et approche instrumentale, entrée « *top down* » et « *bottom-up* » n'est pas le seul intérêt de l'approche renouvelée des relations entre droit et organisations que nous proposons dans ce dossier. Il s'agit

14. Mark HERTOGH, « A “European” Conception of Legal Consciousness: Rediscovering Eugen Ehrlich », *Journal of Law and Society*, 31 (4), 2004, p. 457-481.

15. En même temps qu'une analyse du « droit vivant », c'est alors le « droit en actes », à la manière dont Roscoe Pound l'a promu, qui est étudié.

16. Susan SILBEY, « After legal consciousness? », art. cité.

17. Sur l'importance de ces croyances dans le droit, voir les réflexions de Violaine ROUSSEL, « Le droit et ses formes. Éléments de discussion de la sociologie du droit de Pierre Bourdieu », *Droit et société*, 56-57, 2004. Plus largement, concernant les mythes qui entourent l'efficacité du droit, voir Stuart SCHEINGOLD, *The Politics of Rights. Lawyers, Public Policy and Political Change* [1974], Ann Arbor : University of Michigan Press, 2004.

aussi de ne pas rester prisonnier des approches focalisées sur des relations de causalité qui, dans un sens ou un autre, ne rendent pas compte de la complexité des interactions entre sphères – le droit d’une part, et le monde des organisations d’autre part. Reprenant ici les analyses de Lauren B. Edelman et Mark C. Suchman¹⁸, on peut en effet distinguer plusieurs types de travaux portant sur les interactions entre droit et organisations. Certains sont focalisés sur les organisations, qui peuvent être traitées comme des maximisateurs rationnels faisant face à un ensemble de règles juridiques considérées sous leur seul versant répressif ou incitatif, ou à l’inverse comme des entités qui suivent des ensembles normatifs pour des raisons conventionnelles ou culturelles. Dans cette seconde approche, le droit est considéré comme établissant avant tout des principes moraux, ayant une dimension symbolique créatrice de rôles et d’attentes normatives, qui ne se traduisent pas uniquement, ou même principalement, sous forme de calculs coûts / avantages au sein des organisations, mais sont susceptibles d’apprentissages collectifs. Chacun des articles de ce dossier insiste ainsi sur ces processus d’apprentissage, de stabilisation, de construction de repères pratiques, directement juridiques ou dérivés du droit, qui orientent les comportements des acteurs.

Mais une autre dimension structure les travaux portant sur les relations entre droit et organisation : celle de la place causale attribuée au droit, comme variable dépendante ou indépendante à l’égard des organisations. De nombreuses études traitent en effet le droit comme une variable indépendante et examinent comment, de façon exogène, les conditions juridiques affectent et influencent les pratiques et les comportements des entités organisationnelles. D’autres traitent davantage le droit comme une variable dépendante. On s’y s’interroge sur les façons dont les organisations, vues comme des entités exogènes, ou constituant elles-mêmes des « ordres locaux » construits indépendamment du droit, contribuent à formuler, mettre en œuvre, transformer les lois, les normes jurisprudentielles ou les règles issues de la négociation collective. « La sociologie des organisations repose fondamentalement sur le postulat qu’une organisation est un lieu de régulation autonome où les règles juridiques, comptables ou financières sont toujours en partie transformées et adaptées à un contexte local singulier », effaçant systématiquement l’universalité théorique des règles devant leurs lieux d’application, rappelle de ce point de vue Vincent Simoulin¹⁹.

En suivant la voie initiée par L. B. Edelman et M. C. Suchman, ce dossier entend dépasser ces approches. Il s’agit d’internaliser l’action du droit, en traitant les organisations non comme des ensembles exogènes au droit (ou inversement), mais en étudiant comment environnements légal et organisationnel interagissent et se constituent mutuellement. Comment les organisations contribuent-elles à configurer l’environnement légal en répondant au droit, aux lois ou politiques publiques qui passent par des modifications législatives ? L’universalité des règles ne s’efface

18. En particulier, la synthèse qu’ils proposent dans Lauren B. EDELMAN et Mark C. SUCHMAN, « The Legal Environment of Organizations », *Annual Review of Sociology*, 23, 1997, p. 479-515.

19. Vincent SIMOULIN, « Droit et sociologie des organisations, frontières organisationnelles et disciplinaires », art. cité, p. 569.

en effet jamais totalement devant leurs lieux d'application, tant ces règles sont aussi des supports pour qualifier, interpréter, contester, revendiquer des intérêts et des manières d'être mises en œuvre, qui peuvent s'adresser à des arènes et des institutions dépassant ces seuls lieux d'application. Les concepts de causalité, d'application ou de mise en œuvre sont ainsi déplacés. Ce sont les modes d'internalisation organisationnelle du droit, les manières de construire ce que signifie être ou se mettre en conformité avec la loi, les correspondances et traduction entre concepts ou institutions juridiques et leur concrétisation dans le monde organisationnel, qui deviennent les objets centraux de l'analyse²⁰. Comment passe-t-on des énoncés législatifs aux règles de comportement et aux dispositifs organisationnels censés concrétiser les premiers²¹? L'activité de mise en conformité, qu'elle soit ponctuelle et liée à une législation (par exemple en matière de réduction légale du temps de travail ou de mise en place d'un système de gestion des risques environnementaux, de sécurité et de santé dans une université) ou quotidienne et continue sur les lieux de travail (en matière de contrats de travail intérimaire ou d'appréhension d'un travail dangereux) est ici une entrée particulièrement pertinente pour analyser ce passage du droit, ou plutôt des lois. En cela, L. B. Edelman et M. C. Suchman – parmi d'autres auteurs étudiant la vie légale des organisations privées²² – ont contribué à l'émergence d'un champ de recherche qui place les modes de construction, de structuration et de transformation de la légalité à l'intersection des ombres de l'État et de celle des organisations.

III. Se donner le droit, malgré des réglementations substantielles : la force des organisations

Dans cette perspective, chacun des articles de ce dossier étudie ce processus d'endogénéisation sociale du droit, qui n'est pas sans effet sur le droit positif, et surtout le droit en actes et la légalité en vigueur sur les lieux de travail. L'environnement légal étudié n'est pas neutre : il s'agit de celui construit par des « *hard laws* » dans le domaine du travail, qui visent le comportement des acteurs et singulièrement des employeurs²³. Les réglementations concernent donc la durée, les motifs, les conditions dans lesquelles peuvent être passés des contrats de travail intérimaire mais aussi des règles de durée du travail et de modalités de passage aux 35 heures en

20. Voir notamment Lauren B. EDELMAN, « L'endogénéité du droit », in Christian BESSY, Thierry DELPEUCH et Jérôme PÉLISSÉ, *Droit et régulations des activités économiques*, op. cit.

21. En anglais, des « *statutes* » aux « *rules* » et « *policies* ».

22. Voir Lauren B. EDELMAN et Mark C. SUCHMAN (eds.), *The Legal Lives of Private Organizations*, Farnham : Ashgate, coll. « The International Library of Essays in Law and Society », 2007.

23. Lauren B. Edelman et Mark C. Suchman définissent en effet trois types d'environnements légaux auxquels font face les organisations : ils nomment le premier « *facilitative* », constituant le droit comme une arène et les organisations comme des joueurs qui utilisent des stratégies légales alternativement à d'autres (tactiques de marché, campagnes médiatiques, espionnage industriel, etc.). Le second est réglementaire (« *regulatory* »), le droit cherchant ici à contrôler activement le comportement des organisations, comme en matière de lois anti-discriminatoires, sur la santé et la sécurité ou la protection de l'environnement. Le dernier est constitutif, le droit fournissant ici des catégories définitionnelles qui permettent aux organisations d'interagir, de se définir et d'exister légalement (comme la notion de personne morale par exemple).

France. Dans un autre contexte, nord-américain, ce sont aussi des environnements réglementaires et les manières dont les acteurs organisationnels y réagissent qui sont analysés, en matière de droit à refuser un travail dangereux dans une entreprise canadienne et de règles de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement, dans les laboratoires de recherche d'une grande université américaine.

Un premier article, employant une méthodologie qui alterne analyse des stratégies économiques, prise en compte des interactions quotidiennes des acteurs autour du droit et étude de conflits judiciarisés, met ainsi en évidence l'effet paradoxal d'une réglementation particulièrement contraignante du travail intérimaire en France. Mireille Lapoire montre, dans cette relation triangulaire spécifique qu'instaure la relation de travail intérimaire, comment la réglementation très stricte de cette forme d'emploi atypique, restée quasiment inchangée de 1972 à 2004, s'avère être une des conditions mêmes d'un jeu collectif qui a assuré, tout au long de cette période, le développement constant de l'intérim. L'analyse stratégique des organisations rencontre ici une sociologie du droit attentive aux textes et aux usages quotidiens qui en sont fait par les acteurs, pour montrer comment la règle de droit constitue le monde social qu'elle prétend encadrer autant qu'elle est constituée par lui.

Une seconde contribution se centre sur les modes de gestion du temps de travail à l'occasion d'une réforme législative. La réduction négociée du temps de travail impliquée par la loi sur les 35 heures adoptée en 1998 et en 2000 en France s'est en effet accompagnée d'un accroissement de la flexibilité, qui a permis d'internaliser l'incertitude des charges d'activité, contrairement au recours à l'intérim qui en constitue une forme d'externalisation. Cette internalisation n'a cependant rien de mécanique, tant l'écart entre normes et pratiques tel que peut le renseigner l'analyse historique ou statistique, est la règle plutôt que l'exception. L'article étudie donc d'abord cette alternance d'alignement et de déconnexions entre règles juridiques et pratiques des temps de travail. En se focalisant sur la mise en œuvre des 35 heures, Jérôme Pélisse montre ensuite que l'endogénéisation du droit dans les pratiques constitue un processus ambivalent, entre juridicisation des organisations et « managérialisation » du droit. Celle-ci, en contribuant à mettre le droit au service du management et des valeurs de l'organisation, retentit sur le processus de mise en conformité et transforme le sens même des règles, y compris celui que construisent les juges chargés d'en vérifier la conformité, lorsqu'ils sont saisis par des acteurs pour trancher des litiges qui les opposent en la matière. Les organisations ne se contentent pas alors d'agir comme des légistes en contribuant, *via* la négociation collective, à produire du, sinon le droit lui-même – un résultat bien connu dans le domaine de la sociologie des relations professionnelles. En suivant les propositions de L. B. Edelman et M. C. Suchman²⁴, on peut aller jusqu'à proposer l'idée qu'elles deviennent quasiment des juges elles-mêmes, chargées de sanctionner leur propres et éventuels manquements ou écarts aux règles.

Deux autres contributions, proposées par un chercheur canadien et une chercheuse américaine, se centrent ensuite sur les risques du travail et la place qu'y

24. Lauren B. EDELMAN et Mark C. SUCHMAN, « When the "Haves" Hold Court: Speculation on the Organizational Internalization of Law », *Law and Society Review*, 33 (4), 1999.

tient – ou n’y tient pas – le droit. Que ce soit au Canada, dans le cadre d’une réglementation qui vise à « responsabiliser » les travailleurs bien plus que les employeurs – témoignant par là des progrès de la philosophie néolibérale (Garry Gray) – ou dans les laboratoires scientifiques, où est étudiée l’instauration d’un système informatisé de gestion des risques censé aussi responsabiliser les chercheurs et traduire la mise en conformité de l’université aux législations en vigueur (Susan S. Silbey), ces deux textes montrent également comment se construit localement une légalité constamment renégociée, qui passe par des représentations, des dispositifs et des pratiques en matière de règles de sécurité témoignant des droits que se donnent les organisations. Mais alors que Garry Gray insiste sur l’importance des interactions directes entre les ouvriers et leur hiérarchie pour comprendre les conditions d’activation, formelles ou informelles, mais aussi d’inactivation du droit à refuser un travail dangereux, Susan Silbey s’intéresse à un dispositif censé contribuer, enregistrer et traduire la mise en conformité de l’université aux règles légales en matière de santé, de sécurité et d’environnement. Ce système informatique sophistiqué échoue cependant tant les compromis qui ont été passés lors de son élaboration par les chercheurs et les responsables concernés aboutissent à autoriser une transparence et une traçabilité (*accountability*) seulement minimale.

Les législations traitées dans ces articles visent le comportement des employeurs et des salariés, en les enserrant dans des contraintes et des prescriptions légales pesantes, dont les acteurs ne peuvent facilement s’échapper. Les normes de durée du travail relèvent en effet traditionnellement de l’ordre public social, tout comme les règles touchant aux contrats et les normes de sécurité ou de protection de la santé et de l’environnement. La valeur morale – et pas seulement légale – de ces normes est élevée, touchant des dimensions fondamentales du travail (la sécurité ; l’incertitude ; les temps, durées, horaires). Comprendre comment, dans ces environnements légaux, les organisations se donnent des droits – ceux ici, de contourner, résister, adapter, accommoder la mise en œuvre de ces réglementations – est donc d’un intérêt crucial. C’est la capacité de ces organisations, et singulièrement des grandes entreprises mais pas uniquement (sont aussi concernés des entités comme des laboratoires de physique ou de chimie, des petites et moyennes entreprises (PME) ou des petites agences d’intérim en l’occurrence), à tirer avantage de lois a priori contraignantes qui est donc explorée dans ce dossier. De fait, plusieurs raisons sont avancées par les auteurs, plus ou moins explicitement ou implicitement, pour expliquer cette force des organisations face aux individus et aux manières dont ils peuvent construire ou mobiliser cette légalité.

Les organisations constituent en effet un mode de formalisation des actions collectives, qui auront a priori toujours plus d’efficacité que des actions individuelles, dans la mesure où elles s’appuient sur une structure hiérarchique qui attribue au management une autorité socialement et juridiquement reconnue. L’analyse récente de Robert F. Freeland en la matière montre bien comment, dans le contexte états-unien du moins, « le droit du travail, par des artifices juridiques qui ne doivent rien à la liberté contractuelle, a mis au point une configuration où l’action collective peut dépasser les intérêts privés, notamment en donnant des pouvoirs véritable-

ment extraordinaire aux dirigeants²⁵. » Cette force de l'action collective et du management est évoquée par les quatre contributions sous diverses formes : réseaux d'agences temporaires, négociateurs patronaux de branche, supérieurs hiérarchiques et managers, logiciel informatisé, par exemple. Elle explique pourquoi, en contrepoint, l'État, et les salariés, s'organisent également collectivement pour faire respecter les lois qui portent sur le comportement des employeurs. Les contributions regroupées dans ce dossier évoquent ainsi toutes, plus ou moins allusivement ou centralement, l'inspection du travail (même si c'est parfois pour souligner sa relative inefficacité ou son éloignement), ou, pour certaines, les syndicats, voire les partis politiques, comme le Parti socialiste se saisissant de la politique de réduction du temps de travail après son arrivée surprise au pouvoir en France en 1997.

Un deuxième ressort des contributions réunies ici tient dans la capacité des organisations à gérer une multiplicité de cas, et à tirer parti du capital d'expériences qu'elles accumulent en matière de mise en œuvre des règles juridiques ou de recours qu'elles actionnent ou subissent à partir de ces règles. C'est particulièrement net en matière de travail temporaire, où l'apprentissage organisationnel (présent plus implicitement dans l'analyse de la mise en œuvre des 35 heures) est souligné, mais aussi en ce qui concerne les règles de sécurité entourant la possibilité de refuser un travail dangereux dans l'entreprise canadienne étudiée par Garry Gray (les contremaîtres ont l'habitude et anticipent les refus ou acceptations des uns et des autres, jouant là aussi des rapports hiérarchiques configurés par les statuts des salariés). Quant au système panoptique étudié par Susan Silbey dans une grande université américaine, c'est dans sa conception même qu'un apprentissage organisationnel est imaginé, bien qu'il échappe au final toujours aux pratiques des chercheurs et acteurs de la recherche. Dans les quatre cas, c'est bien la capacité, mise en évidence par Marc Galanter dès 1974, des « joueurs répétés » à jouer du système légal que l'on retrouve²⁶, si l'on étend – comme l'ont proposé justement, vingt-cinq ans plus tard, Lauren Edelman et Mark Suchman dans le prolongement de l'intuition de Marc Galanter²⁷ – le raisonnement aux jeux avec le droit, et pas seulement avec ou dans l'institution judiciaire.

Ces deux auteurs évoquent d'ailleurs une troisième raison à cette supériorité des organisations à tirer parti du droit et des législations visant pourtant à les contraindre, en pointant du doigt l'importance du rôle de divers professionnels, situés à la confluence des champs juridiques et des champs économiques, dans ce

25. Robert F. FREELAND, « The Social and Legal Basis of Managerial Authority », *Entreprises et histoire*, 57, 2009, p. 194. Voir également dans ce même numéro un article de Philippe LEFEBVRE, « Subordination et "révolutions" du travail et du droit du travail (1776-2010) », qui insiste également sur l'importance de la hiérarchie et de sa légitimation organisationnelle pour comprendre les (r)évolutions du droit du travail en France.

26. Marc GALANTER, « Why the "Haves" Come Out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change », *Law and Society Review*, 9 (1), 1974, p. 95-160.

27. Lauren B. EDELMAN et Mark C. SUCHMAN, « When the "Haves" Hold Court: Speculation on the Organizational Internalization of Law », art. cité.

processus d'internationalisation organisationnelle du droit²⁸. Les entreprises, mais aussi les organisations qui les regroupent (organisations professionnelles et syndicales, comme les chambres de commerce et d'industrie, les syndicats patronaux, les associations professionnelles), peuvent en effet embaucher des juristes spécialisés, voire investir dans la spécialisation de juristes sur les thématiques en question (temps et contrats de travail, discrimination, sécurité, etc.). L'accroissement du recours au travail intérimaire en France est ainsi relié à la croissance de ce type de professionnels, embauchés par les agences de travail temporaires ou les grandes entreprises qui emploient un grand nombre d'intérimaires. De même, le rôle du responsable sécurité est loin d'être marginal dans l'analyse de l'élaboration du système de gestion informatisé visant à assurer la conformité des activités de recherche aux règles de sécurité et de protection de l'environnement. Plus largement, comme le montrent en France l'exemple des 35 heures, ou, plus récemment, celui des risques psychosociaux, de nombreux professionnels se spécialisent sur ces questions, offrant leurs services aux partenaires sociaux et singulièrement aux employeurs. Or ces professionnels contribuent à produire, cadrer, diffuser, sinon imposer les significations que l'on peut attribuer à ces lois, œuvrant activement aux manières dont les organisations mettent en œuvre et internalisent les règles juridiques.

Enfin, et c'est ce que montre chacune des contributions, les organisations génèrent une normativité propre qui s'articule avec le droit et la normativité juridique. Les articles mettent ici l'accent sur la manière dont les organisations se donnent des droits en appliquant les lois qui les concernent. Mireille Lapoire montre comment la normativité juridique, pourtant particulièrement contraignante en matière de travail intérimaire, est transformée en levier pour produire une normativité organisationnelle favorable au développement constant de l'activité intérimaire. La dimension systémique de l'analyse permet de montrer comment ce processus concerne l'ensemble du secteur et de la structure de jeu qui lie travailleurs intérimaires, entreprises utilisatrices et agences de travail temporaire. Garry Gray montre comment la normativité organisationnelle – la légalité quotidienne des relations de travail nouée autour de la question du travail dangereux et qu'il désigne comme une véritable culture organisationnelle –, construite par la direction de l'usine, joue contre le droit, ou plus exactement le recours formel au droit. L'informalité alors privilégiée pour résoudre les problèmes rencontrés lorsqu'un travailleur estime devoir effectuer un travail dangereux, bénéficie structurellement aux hiérarchies, les salariés étant en position de faiblesse lorsqu'ils contestent, formellement ou informellement, la sécurité de tels ou tels actes qu'on leur ordonne de faire. Jérôme Péliissé, quant à lui, insiste davantage sur l'interaction qui se noue entre ces deux normativités, juridiques et organisationnelles. La légalité y est davantage analysée comme un compromis entre ces deux normativités, ce qui n'interdit pas, là aussi, de souligner que les organisations ont plus d'atouts que les salariés pour se donner des droits et accommoder à leurs avantages les législations en question, y compris

28. Cette importance des « intermédiaires du droit » est d'ailleurs l'un des apports, souligné en conclusion, et fait l'objet de plusieurs contributions dans l'ouvrage dirigé par Christian BESSY, Thierry DELPEUCH et Jérôme PÉLISSÉ, *Droit et régulations des activités économiques*, *op. cit.*

lorsque ces salariés mobilisent le droit et envisagent, voire saisissent même le juge. Susan Silbey, enfin, montre comment le système de gestion informatisé censé assurer la mise en conformité des laboratoires aux législations en vigueur et permettre d'identifier les écarts pour les corriger, induit une normativité organisationnelle qui contribue à une extériorisation du droit telle qu'il en est craint par la plupart des acteurs. Cette crainte est d'autant plus fondée qu'elle s'accompagne d'accommodements incessants et indispensables, liés à une recomposition des pouvoirs et aux intérêts multiples des acteurs en présence, mais surtout à l'inadaptation fondamentale d'un tel logiciel pour prévenir les dangers et les risques liés au travail scientifique. Cette crainte n'est-elle d'ailleurs pas aussi, de manière sous-jacente, ce qui sous-tend l'invocation d'une judiciarisation décriée, utilisée pour justifier des réformes, que ce soit aux États-Unis²⁹ ou en France (en particulier dans le domaine médical ou dans celui du travail) ? Mais c'est alors plus la justice que le droit qui est craint. Or, ces deux institutions ne s'articulent pas de manière aussi mécanique qu'on le présuppose bien souvent. Il faut en effet distinguer juridicisation et judiciarisation, tant l'extension du droit comme référence quotidienne pour les actions (autrement dit, la juridicisation de la légalité ordinaire) n'implique pas automatiquement une saisie plus fréquente de l'institution judiciaire, ni une extension des sujets sur lesquels elle est appelée à se prononcer³⁰. Autrement dit, si les organisations se donnent des droits en appliquant les lois, c'est non seulement pour défendre leurs intérêts, transformer des contraintes en ressources, mettre les règles légales au service de leurs valeurs d'efficacité, de rationalité, de respect de la hiérarchie, etc., mais aussi, peut-être, pour limiter ou peser sur les recours à la justice qu'elles risquent et qu'elles craignent – car la justice ouvre la possibilité de significations plurielles, de l'imprévu, voire, parfois, du nouveau.

■ L'auteur

Directeur du laboratoire Professions, Institutions, Temporalités (PRINTEMPS) depuis février 2011, Jérôme Péliasse est maître de conférences en sociologie à l'Université Versailles Saint-Quentin en Yvelines et titulaire d'une chaire d'excellence CNRS (2010-2015). Ses recherches croisent, sur divers terrains, sociologie du travail et de l'emploi, sociologie des relations professionnelles et sociologie du droit. Parmi ses publications récentes ou à venir :

— *Droit et régulations des activités économiques. Perspectives sociologiques et institutionnalistes* (dir., avec Christian BESSY et Thierry DELPEUCH), Paris : LGDJ, coll. « Droit et Société », à paraître ;

— « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 86, 2009 ;

— « Une professionnalisation problématique : les experts judiciaires interprètes-traducteurs » (avec Keltoume LARCHET), *Formation Emploi*, 108, 2009.

29. Voir notamment Michael W. McCANN et William HALTOM, *Distorting the Law: Politics, Media and the Litigation Crisis*, Chicago : The University of Chicago Press, 2004.

30. Jérôme PÉLIASSE, « Judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 86, 2009.